

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN DI PT. DOK &
PERKAPALAN KODJA BAHARI (PERSERO) GALANGAN 1
DI JAKARTA UTARA**

DITA ANGGUN PRATIWI

8105108059



**Skripsi ini Disusun Sebagai Persyaratan Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

**THE INFLUENCE OF THE EDUCATIONAL LEVEL AND
THE WORKING PERIOD ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN PT. DOK & PERKAPALAN KODJA BAHARI
(PERSERO) GALANGAN 1 NORTH JAKARTA**

DITA ANGGUN PRATIWI

8105108059



Skripsi is written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**PROGRAM STUDY OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATE EDUCATIONS OFFICE ADMINISTRATION
DEPARTEMENT OF ECOMONIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2014**

ABSTRAK

DITA ANGGUN PRATIWI. *Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1, Jakarta Utara*. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2015.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja, (2) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja, (3) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan bagian bengkel mesin mekanik di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara dan populasi terjangkaunya adalah karyawan bagian bengkel mesin mekanik yang berjumlah 72 karyawan, maka sampel yang diambil sebanyak 58 responden dengan menggunakan teknik acak sederhana. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda menggunakan program SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja sebesar $1,865 > t_{\text{tabel}} 1,671$ jadi H_0 ditolak, (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja sebesar $3,331 > t_{\text{tabel}} 1,671$ jadi H_0 ditolak, (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan bagian bengkel mesin mekanik di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara sebesar $F_{\text{hitung}} 8,320 > F_{\text{tabel}} 3,17$ artinya H_0 ditolak. Adapun R^2 adalah sebesar 0,232 yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan dan masa kerja sebesar 23,2% dan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ABSTRACT

DITA ANGGUN PRATIWI. *The influence of the educational level and the working period on performance of employees in PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1, North Jakarta. Skripsi, Jakarta: Education Concentration of Office Administration, Program Study of Economics Education, Departement of Ecomonics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, January 2015.*

The purpose of this study was to know: (1) to know whether a significant influence between of the educational level and performance, (2) to know whether a significant influence between the working period with performance , (3) to know whether a significant influence between the educational level and the working period jointly on performance of employees part workshop mechanical machine in PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1, North Jakarta. Method in this research using survey method with quantitative approach. The population in this research were all employees of PT. PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1, North Jakarta and population of affordable are employees of part workshop mechanical machine totaling 72 employees, the samples taken were 58 respondents using simple random technique. Analysis technical is used in this research is the multiple regression analysis techniques using SPSS version 16.0. The results showed that: (1) a significant influence between educational level and the performance of $1,865 > 1,671 t_{table}$ so H_o is rejected, (2) a significant influence between the working period with the performance of $3.331 > 1.671 t_{table}$ so H_o is rejected, (3) a significant influence between the educational level and the working period jointly on performance of employees part workshop mechanical machine in PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1, North Jakarta of $F_{hitung} 8.320 > 3.17 F_{table}$ means that H_o is rejected. The R^2 is equal to 0.232, which means that the employees performance is influenced by the educational level variables and working period of 23.2% and the remaining 76.8% is influenced by other variables not researched.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S. M.SE</u> NIP. 19830324 2009122 002	Ketua		19 Januari 2015
2. <u>Umi Widyastuti, SE., ME</u> NIP. 19761211 2000122 001	Penguji Ahli		19 Januari 2015
3. <u>Dewi Nurmalasari, S.Pd., MM</u> NIP. 19810114 2008122 002	Sekretaris		19 Januari 2015
4. <u>Roni Faslah, S.Pd., MM</u> NIP. 1975510152003121001	Pembimbing I		19 Januari 2015
5. <u>Dra. Sri Zulaihati, M. Si</u> NIP. 196102281986022 001	Pembimbing II		20 Januari 2015

Tanggal Lulus : 16 Januari 2015

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 16 Januari 2015

Yang Membuat Pernyataan



Dita Anggun Pratiwi
NIM. 8105108059

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Berusahalah secara sadar memiliki dan memelihara sikap positif. Jika situasi memberi Anda sesuatu yang pahit, jadikan itu sebagai obat. Jika Anda mengeluh atau bersikap negatif, hentikan dan ubahlah menjadi sikap positif. Seiring waktu Anda menjadi lebih positif. Yakin dan percaya semua akan indah pada waktuNya..”

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

♥ *Ayah Pawitno dan Ibu Siti Munginah*

♥ *Kedua adikku Dinda Mutiara Pasi dan Amelia Nursyabani*

♥ *Nenek dan Kakekku*

♥ *Brigadir Sugeng Priyono*

♥ *Teman-temanku jurusan AP Nonreg 2010, khususnya teman seperjuanganku Nuryeni, serta Almamaterku.*

Terima kasih atas segala bantuan baik materi serta spiritualnya yang telah mengisi hari-hari kuliah maupun hari-hari begadang hingga pada akhirnya terselesaikan skripsi saya ini.

😊😊😊 **TERIMA KASIH** 😊😊😊

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan dan kemampuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Bagian Bengkel Mesin Mekanik pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, diantaranya adalah:

1. Roni Faslah, S.Pd., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta saran dalam penelitian skripsi ini.
2. Dra. Sri Zulaihati, M. Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta saran dalam penelitian skripsi ini.
3. Darma Rika S., S.Pd., M.SE selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Siti Nurjanah, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

5. Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Universitas Negeri Jakarta.
6. Drs. Dedi Purwana ES., M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Bapak Arifin selaku staf bagian HRD, Bapak Sukirman serta seluruh karyawan di bagian Bengkel Mesin Mekanik PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara yang telah memberikan izin dan kesempatan serta membantu peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan banyak hal selama masa perkuliahan kepada peneliti.
9. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan bimbingan, kasih sayang dan doa yang tidak pernah terhenti serta dukungan baik secara moril dan materil untuk peneliti.

Peneliti mengharapakan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan para pembaca. Saran dan kritik yang dapat membangun juga peneliti harapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Jakarta, Januari 2015

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	11
E. Kegunaan Penelitian	12

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual	
1. Kinerja	13

2. Tingkat Pendidikan	19
3. Masa Kerja	27
B. Hasil Penelitian Relevan	34
C. Kerangka Teoretik	38
D. Perumusan Hipotesis Penelitian	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Metode Penelitian	43
D. Populasi dan Sampling	44
E. Teknik Pengumpulan Data	
1. Kinerja	44
2. Tingkat Pendidikan	45
3. Masa Kerja	45
F. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	46
b. Uji Linearitas	47
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas	47
b. Uji Heteroskedastisitas	48
3. Persamaan Regresi Berganda	49

4. Uji Hipotesis	
a. Uji F	50
b. Uji t	50
5. Koefisien Determinasi	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Kinerja	52
2. Data Tingkat Pendidikan	54
3. Data Masa Kerja	56

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Linearitas	60
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas	61
b. Uji Heteroskedastisitas	62
3. Persamaan Regresi Berganda	63
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F	64
b. Uji t	65
5. Koefisien Determinasi	66

C. Pembahasan	66
D. Keterbatasan Hasil Penelitian	68
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Implikasi	70
C. Saran	71
 DAFTAR PUSTAKA	73
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	76
 RIWAYAT HIDUP	110

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Variabel Y)	53
Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan (Variabel X_1)	55
Tabel IV.3 Distribusi Frekuensi Masa Kerja (Variabel X_2)	57
Tabel IV.4 Uji Normalitas Data	59
Tabel IV.5 Uji Linearitas X_1 dengan Y	60
Tabel IV.6 Uji Linearitas X_2 dengan Y	60
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel IV.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel IV.9 Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)	63
Tabel IV.10 ANOVA (Uji F)	64
Tabel IV.11 Tabel Regresi (Uji t)	65
Tabel IV.12 Tabel <i>Summary</i> (Koefisien Determinasi)	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Grafik Histogram Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Gambar IV.2 Grafik Histogram Variabel Tingkat Pendidikan	56
Gambar IV.3 Grafik Histogram Variabel Masa Kerja	58

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian	77
Lampiran 2 Surat Balasan Izin Penelitian	78
Lampiran 3 Profil Perusahaan	79
Lampiran 4 Struktur Organisasi	81
Lampiran 5 Data Mentah Penelitian	82
Lampiran 6 Transformasi Data Variabel Tingkat Pendidikan	85
Lampiran 7 Tabulasi Data	86
Lampiran 8 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	88
Lampiran 9 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_1	90
Lampiran 10 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_2	92
Lampiran 11 Output SPSS Uji Normalitas	94
Lampiran 12 Output SPSS Uji Linearitas	95
Lampiran 13 Output SPSS Uji Multikoleniaritas	96
Lampiran 14 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas	97
Lampiran 15 Output SPSS Persamaan Regresi Berganda	98
Lampiran 16 Output SPSS Uji F	99
Lampiran 17 Output SPSS Uji t.....	100
Lampiran 18 Output SPSS Koefisien Determinasi	101
Lampiran 19 Tabel Penentuan Sampel	102

Lampiran 20	Tabel Nilai Distribusi F	103
Lampiran 21	Tabel Nilai Distribusi t	107
Lampiran 22	Format Penilaian Kinerja Karyawan	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki abad 21 yang ditandai dengan globalisasi dalam berbagai bentuk terutama dalam bidang komunikasi dan informasi, perekonomian internasional mengalami perubahan yang mendasar dan secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi perekonomian suatu negara, tidak terkecuali perekonomian Indonesia. Perkembangan perekonomian internasional yang mengarah pada era globalisasi ditandai dengan persaingan antar perusahaan sejenis yang semakin ketat dan tajam, baik dalam merebut peluang pasar domestik maupun pasar internasional. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung dari bagaimana perusahaan dikembangkan dan dukungan dari para *stakeholder* dan komponen organisasi di bawahnya.

Pada era globalisasi ini juga ditandai dengan adanya pasar bebas, dimana semua arus barang dan jasa termasuk tenaga kerja ahli akan melintas batas negara tanpa hambatan. Hal ini menyebabkan bangsa Indonesia harus bersiap-siap untuk menghadapi adanya persaingan tersebut, maka perlu adanya antisipasi dari dunia pendidikan dalam menghasilkan sumber daya manusia terdidik yang profesional. Guna menghadapi pasar bebas, dimana persaingan semakin tajam, maka pemerintah dalam melaksanakan pembangunannya membutuhkan tenaga-tenaga yang berkemampuan dan

berketerampilan yang siap pakai. Hal ini menyangkut pembangunan sumber daya manusia agar semakin meningkat kualitasnya, sehingga dapat mendukung pertumbuhan ekonomi. Kemampuan perusahaan dapat bertahan lama, dan bahkan berkembang dari waktu ke waktu bukan karena keberuntungannya, tetapi karena perusahaan itu mampu menunjukkan kapasitasnya beradaptasi lebih cepat terhadap kondisi eksternal dan internal, melakukan inovasi berkelanjutan, dan melakukan keputusan yang tepat untuk menggerakkan perusahaan ke arah yang diharapkan.

Dikemudian hari, sektor industri dan jasa akan menjadi tulang punggung ekonomi bangsa Indonesia, oleh karena itu sejalan dengan berkembangnya sektor industri dan jasa tersebut, maka kebutuhan akan tenaga kerja di sektor industri dan jasa juga akan terus meningkat. Sementara itu kondisi tenaga kerja yang ada saat ini mempunyai dilema, dimana disatu pihak jumlahnya sangat besar, namun disisi lain kualitasnya rendah. Sedangkan dunia kerja membutuhkan dan mensyaratkan mutu tenaga kerja yang tinggi. Hal inilah yang menyebabkan tenaga kerja Indonesia tidak dapat memasuki dunia kerja dan mengakibatkan tingginya angka pengangguran.

Dalam proses industrialisasi yang bergerak dengan cepat, banyak kesempatan kerja yang tersedia dan tidak dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia sehingga terpaksa diisi oleh tenaga kerja asing. Hal ini mengakibatkan hilangnya kesempatan tenaga kerja Indonesia untuk ikut dalam proses pembangunan di dalam negeri sendiri. Disinilah terbukti bahwa pembangunan pendidikan bangsa Indonesia masih belum berhasil

menyiapkan sumber daya manusia yang siap untuk terjun ke dunia kerja dan ikut bersaing di pasar kerja, di pasar sendiri saja telah kalah bersaing dengan tenaga kerja asing apalagi di pasar global.

Adanya hal-hal tersebut diatas, sangatlah tidak bijaksana apabila menganggap bahwa lembaga pendidikan formal (sekolah) tidak dapat menghasilkan lulusan yang “siap pakai” tetapi hanya “siap tahu” saja, dan agak mustahil jika lembaga pendidikan formal selalu dapat menghasilkan lulusan yang langsung bekerja di dunia kerja yang sangat beragam persyaratan dan jenis keterampilannya, belum lagi perubahan teknologi di dunia kerja bergerak dengan cepat tidak akan mungkin dapat terus diikuti dengan cepat oleh proses pendidikan. Oleh sebab itu, peranan pendidikan di dalam pengembangan sumber daya manusia masih sangat penting dan harus tetap mendapat prioritas yang utama.

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan dan faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan, meskipun perusahaan sudah menggunakan mesin-mesin dengan teknologi canggih, namun tanpa adanya tenaga kerja yang menggerakkannya, maka semua kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Dengan demikian sudah sepantasnya perhatian perusahaan lebih banyak ditujukan kepada masalah tenaga kerja atau karyawannya, seperti mutu tenaga kerja dan pengawasan tenaga kerja. Perusahaan harus mampu bersaing dan mempertahankan eksistensi perusahaan sepanjang masa. Tujuan perusahaan

dapat tercapai apabila fungsi-fungsi yang ada dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Karyawan adalah salah satu faktor utama dalam perusahaan yang merupakan sumber daya yang memegang peranan penting dalam organisasi kerja, maka sudah seharusnya karyawan memiliki pendidikan, pengetahuan, pengalaman kerja, keterampilan, wawasan dan disiplin kerja yang tinggi sehingga kinerja yang dicapai dapat optimal. Karena sumber daya manusia yang produktif adalah tenaga-tenaga yang mempunyai kemampuan yang dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan, dimana ilmu pengetahuan tersebut diperoleh dari pendidikan yang telah di tempuh oleh karyawan dan juga pengalaman kerja yang tinggi yang didapat dari masa kerja seorang karyawan selama bekerja, yang pada akhirnya hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya setiap perusahaan akan mengusahakan berbagai cara agar kinerja karyawannya dapat ditingkatkan, namun ada beberapa kondisi yang membuat kinerja karyawan terkendala dan berakibat pada tidak tercapainya tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Salah satu perusahaan yang mengalami kendala dalam kinerja pada karyawannya adalah PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara. Kendala yang di hadapi oleh perusahaan terkait dengan kinerja karyawan yaitu sering tidak tercapainya target penyelesaian kapal sesuai dengan perjanjian yang telah di sepakati sebelumnya, sehingga perusahaan harus membayar denda dari ketidaktepatan waktu penyelesaian kapal.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karyawan membutuhkan situasi dan kondisi yang menunjang dalam pekerjaannya. Dengan kata lain ada beberapa faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja, kompensasi, semangat kerja, disiplin kerja, komunikasi informal, masa kerja dan tingkat pendidikan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Pemenuhan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat membantu menghasilkan produk dan jasa perusahaan menjadi maksimal dan efisien, jika ini terjadi maka kinerja karyawan akan turut meningkat karena fasilitas kerja yang memadai memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya. Namun yang terjadi pada kenyataannya, perusahaan kurang memberikan perhatian pada pemenuhan fasilitas kerja, terutama dalam hal kebutuhan teknis perusahaan sehingga mempersulit karyawan menjalankan tugasnya, sehingga kinerja karyawanpun akan terhambat.

Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan ukuran nilai kerja yang berpengaruh terhadap moral, disiplin dan loyalitas kerja karyawan. Perusahaan yang berorientasi pada mutu adalah perusahaan yang sangat memperhatikan kesejahteraan dan penghargaan bagi karyawannya. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka karyawan akan mampu berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Namun

permasalahannya, perusahaan seringkali kurang memperhatikan kompensasi karyawannya, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kinerjanya akan semakin menurun.

Semangat kerja yang ada dalam diri karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya. Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang mengabdikan kepada tugas dan pekerjaannya. Keinginan dan kesungguhan yang ada dalam diri karyawan merupakan suasana batin yang akan berpengaruh terhadap perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan yang dilakukan akan mendapat hasil yang maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah karyawan hanya bekerja berdasarkan tinggi atau rendahnya gaji atau kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula, karena melalui disiplin biasanya mereka akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun pada kenyataannya, masalah-masalah disiplin yang umum masih sering terjadi, seperti absensi karyawan, bolos, ketidakpatuhan. Padahal melalui disiplin kerja berarti karyawan telah memberikan dukungan yang positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Proses komunikasi juga mendukung kinerja karyawan, terutama komunikasi informal yang terjadi didalam pergaulan. Komunikasi informal dibutuhkan karyawan sebagai proses pertukaran informasi dan pengalaman, dalam rangka menambah pengetahuan diantara para karyawan. Dari pertukaran informasi dan pengalaman tersebut akan memperluas wawasan karyawan dalam proses pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memperbaiki kinerjanya. Pada kenyataannya, karena padatnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menjalin hubungan komunikasi informal yang baik dengan lingkungan internalnya, bahkan terkadang terjadi konflik antar karyawan karena kurangnya komunikasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah masa kerja. Bagi karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama, maka akan dengan sendirinya memiliki pengalaman kerja, kematangan kerja, keterampilan dan pengetahuan yang tinggi pula. Tapi sebaliknya, karyawan yang masa kerjanya sedikit, belum sepenuhnya menguasai pengetahuan dan keterampilan. Rendahnya masa kerja juga membuat karyawan kurang mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja dan kondisi kerja menjadi tidak nyaman sehingga membuat kinerjanya tidak maksimal.

Faktor penting lainnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan. Tingkat pendidikan seseorang erat kaitannya dengan pengembangan potensi-potensi seperti potensi emosional dan segala sikap-sikapnya. Ini berarti bahwa tingkat

pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan menentukan potensi atau kemampuan seseorang termasuk kemampuan karyawan dalam bekerja. Namun pada umumnya dalam suatu perusahaan, tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh setiap karyawannya berbeda-beda. Maka dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan tersebut memungkinkan perbedaan hasil yang berupa kemampuan kerja dari tiap karyawan.

Program pendidikan menyelenggarakan suatu kegiatan pendidikan dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang terprogram. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMU masih terbatas. Lain halnya dengan tingkat Perguruan Tinggi yang memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk menguasai suatu bidang keahlian tertentu, sehingga kinerja yang dihasilkan juga berbeda-beda.

Perusahaan yang maju dan berhasil merupakan perusahaan yang mampu membenahi segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri, diantaranya mengenai tingkat pendidikan karyawan di perusahaan tersebut. Begitu juga dengan PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara, disadari bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan yang telah dimiliki oleh karyawan berbeda-beda sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja yang diraih karyawan pun berbeda-beda. Memang sering ada hubungan positif antara tingkat pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan dengan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat

pendidikan yang telah ditempuhnya maka kinerjanya semakin tinggi pula. Dalam kenyataannya di dunia kerja ternyata hubungan tersebut tidak selalu demikian. Banyak karyawan yang telah menempuh tingkat pendidikan tinggi namun kinerjanya rata-rata saja sedangkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja dari masa kerja yang relatif lama memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga terlihat tingkat pendidikan itu sendiri bukan merupakan suatu faktor utama, padahal tingkat pendidikan itu selalu penting artinya bagi perusahaan karena untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut para karyawan harus memiliki bekal pendidikan yang tinggi sebagai modal dasar pembangunan potensi dirinya.

Faktor lainnya yang membuat kinerja karyawan belum maksimal dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum memiliki tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang diperoleh selama masa kerjanya diperusahaan tergolong rendah. Sehingga dalam pekerjaannya, para karyawan mengalami kesulitan dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan dikarenakan karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan tersebut yang seharusnya dapat diperolehnya pada saat karyawan telah menempuh tingkat pendidikan yang lebih tinggi serta pengalaman kerja yang didapat selama masa kerjanya masih tergolong singkat di perusahaan.

PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang usaha yang memiliki karakter yang berbeda dari jenis usaha umum lainnya, perusahaan didirikan dengan tujuan

untuk turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dalam program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya dibidang perencanaan, pembangunan, perbaikan, pemeliharaan kapal-kapal, alat-alat apung dan konstruksi bangunan lepas serta pekerjaan di bawah air dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan. Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dari PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) selalu berupaya mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dapat bersaing di dunia internasional. Salah satu perwujudannya adalah dengan memberikan program pendidikan latihan bagi seluruh karyawan yang membutuhkan sehingga nantinya karyawan memiliki bekal pendidikan dan pengetahuan sebagai modal dasar pembangunan potensi dirinya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja yang kurang mendukung
2. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai
3. Kurangnya semangat kerja
4. Rendahnya disiplin kerja
5. Kurangnya komunikasi informal
6. Kurangnya masa kerja karyawan
7. Tingkat pendidikan yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kinerja karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah:

“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara masa kerja terhadap kinerja pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pada karyawan?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Peneliti

Sebagai sumber pengetahuan atau informasi mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk dapat melakukan penelitian lebih baik lagi kedepannya

2. Untuk Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengevaluasi dan memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi karyawan yang berkualitas

3. Untuk Universitas Negeri Jakarta

Dapat dijadikan bahan referensi dan memberikan informasi untuk seluruh mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta

4. Untuk Masyarakat

Dapat digunakan sebagai wawasan dan bahan informasi yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan tujuan dan sasaran pokok bagi semua organisasi. Salah satu keberhasilan perusahaan adalah pencapaian kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Meyer dan Zucker (1989), “kinerja adalah sebuah fungsi pencapaian tujuan atau sasaran”¹. Pendapat yang sama di sampaikan oleh Indra Bastian mengenai kinerja sebagai berikut:

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi².

Dari pendapat di atas menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan dalam pencapaian tujuan atau sasaran. Hal ini hampir sama dengan pendapat David Rees dan Richard Mc Bain yang menyatakan bahwa “kinerja adalah tentang mencapai sasaran-sasaran sulit, sekaligus cara melahirkan kinerja yang terukur”³

Pakar lain berpendapat bahwa “kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yaitu kuantitas output, kualitas

¹ David dan Richard, *People Management Teori & Strategi* (Jakarta: Kencana, 2007), p. 74

² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori & Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2010), p. 2

³ David dan Richard, loc.cit.

output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif”⁴.

Dari pendapat tersebut dapat dilihat bahwa kinerja berhubungan dengan output yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Hal ini sependapat dengan Prasetya Irawan yang mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

Kinerja adalah *output* seorang pekerja, sebuah *output* proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana *output* tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)⁵

Menurut Siswanto “kinerja sama dengan prestasi kerja”⁶. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo yang mengatakan kinerja sama dengan prestasi kerja, seperti pada pernyataan bahwa “*Performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung”⁷.

Pendapat kedua pakar diatas menyatakan bahwa kinerja sama dengan prestasi kerja. Prestasi kerja yang dijelaskan oleh John Soeprihanto adalah ”hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”⁸. Menurut

⁴ Robert dan John, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002) p. 78

⁵ Prasetya Irawan, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: STIA-LAN, 2000), p. 24

⁶ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), p. 237

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2013), p. 2

⁸ John Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), p. 7

Kotter dan Heskett (1998) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu”⁹.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya¹⁰.

Pendapat tersebut sama dengan yang dinyatakan oleh Prawirosentoso bahwa “kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang”¹¹. Dari pendapat beberapa pakar diatas, disimpulkan bahwa kinerja sama dengan prestasi kerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dan ditentukan oleh standar yang terlebih dahulu telah di tentukan.

Menurut Mulyadi dalam buku Veithzal, kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya¹². Untuk mencapai keberhasilan organisasi, harus ditetapkannya sasaran, standar dan kriteria untuk mengukur pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para pakar diatas, penentuan baik atau buruknya kinerja karyawan dapat diukur melalui penilaian kinerja. Hal ini sesuai dengan

⁹ Husaini Usma, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), p. 488

¹⁰ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), p. 67

¹¹ Husaini Usma, loc.cit.

¹² Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), p. 604

pendapat Kaswan yang menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja karyawan”¹³. Mathis dan Jackson juga memberikan pendapat mengenai penilaian kinerja yaitu “proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan”¹⁴

Hal yang sama juga disampaikan oleh Susilo Martoyo yang menyatakan bahwa “penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”¹⁵. Menurut Henry Simamora :

“penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu”¹⁶.

Dari pendapat para pakar diatas, dapat di simpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan dengan membandingkan dengan standar yang ada. Menurut Wibowo “standar kinerja adalah suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat di capai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau

¹³ Kaswan, *Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM* (Bandung: Alfabeta, 2011), p. 70

¹⁴ Akhmad Subekhi dan M. Jauhar, *Pengantar MSDM* (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012), p. 193-194

¹⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000), p. 92

¹⁶ Henry Simamora, *Manajemen sumber daya manusia edisi III* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), p. 338

disepakati bersama antara atasan dan bawahan”¹⁷. Pendapat pakar tersebut menyatakan bahwa standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

Menurut Akhmad Subekhi “standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan dalam pekerjaan”¹⁸. Setiap perusahaan memiliki standar atau sasaran kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini sesuai dengan yang pernyataan dari Siswanto yaitu sebagai berikut:

“Belum terdapat kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja, hal ini disebabkan perbedaan harapan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang harus diadakan penilaian”¹⁹.

Saifuddin Bachrun membagi penilaian kinerja menjadi kriteria-kriteria yaitu :

“Kriteria penilaian sederhana disebut dengan pengukuran 3 Skala yaitu bagus, rata-rata, dan buruk. Jika di rasa belum cukup maka dilakukan pengukuran 5 Skala, yaitu baik, diatas rata-rata, rata-rata, dibawah rata-rata, dan buruk”²⁰

Dari pendapat di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja memiliki beberapa kriteria penilaian. Dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau kinerja, seorang karyawan harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian. Pedoman dan dasar-dasar penilaian tersebut dapat dibedakan dalam aspek-aspek penilaian. Menurut Siswanto “pada umumnya unsur-unsur

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2013), p. 103

¹⁸ Akhmad Subekhi dan M. Jauhar, op. cit, p. 193

¹⁹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), p. 235

²⁰ Saifuddin Bachrun, *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja* (Jakarta: PPM, 2011), p. 38

yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan kepemimpinan”²¹.

Menurut John Soeprihanto “aspek-aspek penilai yang dapat diterapkan dalam hal ini meliputi rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama, kepemimpinan”²². Menurut Umar Husein, variabel kinerja terdiri atas komponen-komponen:

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran
3. Inisiatif
4. Kehadiran
5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuan tentang pekerjaan
9. Tanggung jawab
10. Pemanfaatan waktu²³.

Pendapat tersebut hampir sama dengan yang dinyatakan oleh Malayu S. P.

Hasibuan sebagai berikut “terdapat 9 unsur-unsur yang dinilai dalam proses penilaian kinerja yaitu :

1. Kesetiaan
2. Kejujuran
3. Kedisiplinan
4. Kreativitas
5. Kerja Sama
6. Kepemimpinan
7. Kepribadian
8. Prakarsa
9. Kecakapan”²⁴

²¹ Siswanto Sastrohadiwiryono, op. cit, p. 235

²² John Soeprihanto, op. cit, p. 23

²³ Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), p. 266

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian hasil yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator penilaian yaitu mutu kerja, pengetahuan, rasa tanggung jawab, sikap, kerjasama, inisiatif, loyalitas, disiplin, kejujuran, dan kehadiran.

2. Tingkat Pendidikan

Pendidikan memegang peranan penting dalam pembentukan kepribadian manusia. Melalui pendidikan, manusia dapat mengembangkan kemampuannya dalam peningkatan kualitas diri yang berguna untuk kehidupan sekarang dan di masa yang akan datang.

Secara konseptual, pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan²⁵.

Menurut Kaswan, “Pendidikan di Indonesia, baik formal maupun yang lainnya, memberi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memadai agar dapat menjalankan roda kehidupan secara efektif”²⁶. Hal tersebut sesuai dengan

²⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), p. 95-96

²⁵ Siswanto Sastrohadiwiryo, op. cit, p. 200

²⁶ Kaswan, op. cit, p. 2

Tujuan Pendidikan Nasional dalam UU Nomor 2 Tahun 1989 yang dikutip oleh Hasbullah yaitu:

Mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan²⁷

Syairul Sagala menyatakan bahwa pendidikan bisa didapat melalui cara formal, informal maupun non formal yang memberikan pengetahuan dengan cara tertentu.

Pendidikan adalah suatu keseluruhan usaha mentransformasikan ilmu, pengetahuan, ide, gagasan, norma, hukum dan nilai-nilai kepada orang lain dengan cara tertentu, baik struktural formal, serta informal dan non formal dalam suatu sistem pendidikan nasional.²⁸

Pendapat diatas menegaskan bahwa pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik agar dapat berperan aktif dalam melaksanakan tugas hidupnya di masa yang akan datang.

Pendidikan dapat ditempuh melalui berbagai jalur pendidikan formal yaitu sekolah. Jalur pendidikan sekolah adalah:

Pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar-mengajar yang berjenjang dan berkesinambungan, mulai dari pendidikan prasekolah (taman kanak-kanak), pendidikan dasar (SD dan SLTP), pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi²⁹.

Tingkatan pendidikan dimulai dari pendidikan prasekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan yang didapat

²⁷ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009), p. 11

²⁸ Syairul Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2008), p. 10

²⁹ Umar Tirtarahardja dan La Sula, op. cit, p. 164

peserta didik melalui jalur pendidikan formal dapat meningkatkan kemampuan peserta didik, pendidikan yang ditempuh mulai dari masa kanak-kanak sampai dewasa. Menurut J.J Rousseau, “Pendidikan adalah memberi kita pembekalan yang tidak ada pada masa kanak-kanak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa”³⁰.

Ditinjau dari sudut tingkatan, menurut UU Nomor 20 Tahun 2004, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

1. Pendidikan Dasar, terdiri dari:
 - a. Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah
 - b. SMP/ MTs
2. Pendidikan Menengah, terdiri dari:
 - a. SMA dan MA
 - b. SMK dan MAK
3. Pendidikan Tinggi, terdiri dari:
 - a. Akademi
 - b. Institut
 - c. Sekolah Tinggi
 - d. Universitas³¹

Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Umar mengenai tingkat pendidikan, yang mengatakan bahwa :

Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik serta keluasan dan kedalaman bahan pengajaran. Jalur pendidikan sekolah dilaksanakan secara berjenjang yang terdiri atas jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi³².

³⁰ Hasbullah, loc. cit.

³¹ Hasbullah, op. cit, p. 53

³² Umar Tirtarahardja dan La Sula, loc. cit.

Selain itu tingkat pendidikan akan membentuk keterampilan dan keahlian seseorang dalam mencapai apa yang dicita-citakan dalam hidupnya. Seperti yang disampaikan oleh pakar yaitu : “Jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah (SM), dan pendidikan tinggi (PT) memberikan bekal kepada para peserta didik secara bersinambungan”³³

Menurut Yustina Rostiawati “tingkat pendidikan adalah jenjang taraf secara kronologis yang ada pada pendidikan formal atau pendidikan sekolah”³⁴. Hal ini didukung oleh Wens Tanlain dalam Hasbullah yang menyatakan bahwa “tingkat pendidikan adalah jenjang taraf secara kronologi yang ada pada pendidikan sekolah”³⁵.

Dalam Undang-undang tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 5 yang dikutip oleh Hasbullah “Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan berkelanjutan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman bahan pengajaran”³⁶. Menurut Sudarwan Denim, “Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan”³⁷.

Benny Susetyo menyatakan bahwa “jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan

³³ Ibid, p. 164

³⁴ Yustina Rostiawati, *Dasar-Dasar Ilmu Kependidikan* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002), p. 5

³⁵ Hasbullah, op. cit, p. 45

³⁶ Hasbullah, op. cit, p. 284-285

³⁷ Sudarwan Danim, *Pengantar Kependidikan* (Bandung: Alfabeta), p. 170

dicapai dan kemampuan yang dikembangkan”³⁸. Menurut Retnaningsih dalam Syairul Sagala “Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara penyajian bahan pengajaran. Jenjang pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan tinggi”³⁹

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Di Indonesia pendidikan dasar terdiri dari taman kanak-kanak, SD dan SLTP. Kemudian pendidikan menengah terdiri dari SLTA dan sederajatnya. Pendidikan tinggi terdiri dari Diploma, Sarjana Muda, Sarjana, Pasca Sarjana, dan Doktor. Pendidikan formal dilaksanakan disekolah-sekolah pada umumnya.

Indra Bastian menyatakan bahwa “Pendidikan dasar adalah pendidikan umum yang lamanya sembilan tahun, yang diselenggarakan selama enam tahun di Sekolah Dasar (SD) dan tiga tahun di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau satuan pendidikan yang sederajat”⁴⁰. Sependapat dengan Indra, W. Gulo menyatakan bahwa “Pendidikan dasar adalah pendidikan yang berlangsung pada tingkat SD selama enam tahun dan Sekolah Lanjutan Tingkat

³⁸ Benny Susetyo, *Politik Pendidikan Penguasa* (Yogyakarta: PT LKIS Pelangi Aksara, 2005), p. 170

³⁹ Syairul Sagala, op. cit, p. 9

⁴⁰ Indra Bastian, *Akuntansi Pendidikan* (Jakarta: Erlangga, 2006), p. 90

Pertama (SLTP) selama tiga tahun sehingga seluruhnya menjadi sembilan tahun”⁴¹.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sudarwan Danim bahwa “Pendidikan dasar adalah pendidikan yang berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan tsanawiyah (Mts)”⁴². Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dasar adalah pendidikan yang diselenggarakan pada tingkat dasar yaitu sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP) serta masdrasah ibtidaiyah (MI) , tsanawiyah (Mts) atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan dasar dilaksanakan selama 9 tahun yaitu 6 tahun pada jenjang SD dan 3 tahun pada jenjang SMP dan sederajatnya.

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat serta mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah. Diakhiri masa pendidikan dasar, peserta didik diharuskan mengikuti dan lulus dari ujian yang diselenggarakan secara nasional.

Indra Bastian juga mengemukakan bahwa “Pendidikan menengah adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan dasar, yang biasa disebut Sekolah Menengah Umum (SMU)”⁴³. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan

⁴¹ W. Gulo, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Grasindo, 2008), p. 45

⁴² Sudarwan Denim, op. cit, p. 170

⁴³ Indra Bastian, loc.cit

menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Sudarwan Danim dalam bukunya *Pengantar Kependidikan*, menyatakan bahwa “Pendidikan menengah adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan dasar yang terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan”⁴⁴.

Menurut pasal 18 didalam buku Hamdani “Pendidikan menengah adalah lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan”⁴⁵.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan menengah adalah pendidikan yang diselenggarakan setelah peserta didik menjalankan pendidikan dasar (9 tahun). Tujuan pendidikan menengah adalah untuk mempersiapkan peserta didik dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

Peraturan Pemerintah menyatakan bahwa “Pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi daripada pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah”⁴⁶. Indra Bastian juga berpendapat bahwa “Pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi setelah pendidikan menengah”⁴⁷.

⁴⁴ Sudarwan Danim, loc.cit

⁴⁵ Hamdani, *Dasar-dasar Kependidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), p. 139

⁴⁶ Yahya Ganda, *Petunjuk Praktis Cara Mahasiswa Belajar di Perguruan Tinggi* (Jakarta: Grasindo, 2009), p. 128

⁴⁷ Indra Bastian, loc.cit

Umar Tirtarahardja juga menyatakan bahwa “Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan dari pendidikan menengah”⁴⁸. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi setelah pendidikan dasar dan menengah. Pendidikan tinggi diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan dan mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian. Jenis pendidikan tinggi di Indonesia terdiri dari pendidikan akademik, pendidikan profesi dan pendidikan vokasi. Sedangkan program pendidikan tinggi terdiri dari Diploma, Sarjana, Magister, Doktor dan Spesialis.

Pendidikan mempersiapkan peserta didik untuk dapat bersaing dalam menghadapi era globalisasi. Peserta didik di bimbing dan di bina agar dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk organisasi/perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Hasbullah bahwa : “Pendidikan berfungsi untuk mempersiapkan tenaga kerja bagi industrialisasi mendatang”⁴⁹.

Tingkat pendidikan yang di peroleh selama menjalani prosesnya akan memberikan keterampilan dan keahlian seorang tenaga kerja/karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya di perusahaan. Pengaplikasian tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dalam perusahaan dapat berupa

⁴⁸ Umar Tirtarahardja dan La Sula, op. cit, p. 104

⁴⁹ Hasbullah, op. cit, p. 136

peningkatan produktifitas maupun kinerjanya sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Seperti yang di ungkapkan oleh Kaswan, bahwa :
 “Pendidikan di tempat kerja dibingkai dalam kerangka memberi tenaga kerja keterampilan untuk meningkatkan produktifitas mereka atau memperlengkapi kembali pengetahuan mereka ketika tugas pekerjaan itu menjadi usang”⁵⁰

Berdasarkan berbagai pendapat mengenai tingkat pendidikan, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan yang berkelanjutan secara berjenjang yang terdiri atas jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

3. Masa Kerja

Pengalaman dalam bekerja merupakan suatu cara yang paling banyak dipergunakan oleh suatu organisasi untuk melihat kemampuan para karyawan yang bekerja di perusahaan atau instansi tertentu. Masa kerja menandakan lamanya waktu seseorang bekerja. Masa kerja karyawan berdampak pada pengalaman yang dimiliki tiap individu. Karyawan yang telah bergabung lebih lama dalam perusahaan, dapat dipastikan lebih memahami seluk beluk perusahaan dibandingkan karyawan yang masih terhitung baru.

Dalam buku *To go or not to go? International Relocation Willingness of Dual Career Couples* yang ditulis oleh Bossink, masa kerja memiliki pengertian yaitu, “*Job tenure defined and measured by the number of years the*

⁵⁰ Kaswan, op. cit, p. 38

employee has been working in his or her current job".⁵¹ Yang artinya bahwa masa kerja didefinisikan dan diukur dengan jumlah tahun karyawan bekerja dengan pekerjaannya yang sekarang.

Sependapat dengan Bossink, Henry Simamora juga menyatakan bahwa "Masa kerja merupakan lamanya masa dinas seorang karyawan dengan perusahaan, divisi, departemen atau pekerjaan tersebut"⁵². Dalam bukunya yang berjudul perilaku organisasi, Robbins juga menyatakan bahwa "Masa kerja adalah jangka waktu lamanya seseorang bekerja"⁵³. Senada dengan pendapat di atas, Sujiono juga menyatakan bahwa "Masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan"⁵⁴.

Hal sependapat juga dikemukakan oleh Kathryn M. Neckerman dalam bukunya yaitu *Social inequality* yang mendefinisikan mengenai masa kerja seperti "*Job tenure defined as the number of years an individual has been employed with the current employer*".⁵⁵ Artinya, masa kerja didefinisikan sebagai waktu bahwa seseorang individu telah dipekerjakan dengan atasannya saat ini.

Peter Auer, Janine Berg dkk juga sependapat mengenai pengertian dari masa kerja yaitu "*Employment tenure is defined as the amount of time that a worker has spent working for the same employer, even if the person's job*

⁵¹ Bossink, *To Go Or Not To Go? International Relocation Willingness Of Dual Career Couples* (Crasborn Graphic: Valkenburg, 2004), p. 20

⁵² Henry Simamora, op. cit, p. 85

⁵³ Stephen P. Robbins, Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p. 49

⁵⁴ Oemar Hamalik, op. cit, p. 17

⁵⁵ Kathryn M. Neckerman, *Social Inequality* (Russell sage Foundation: New York, 2004), p. 404

within the firm has changed".⁵⁶ Dapat diartikan, masa kerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja untuk perusahaan yang sama, bahkan jika pekerjaan orang tersebut dalam perusahaan telah berubah. Dalam *International Handbook Of Career Guidance*, James mengemukakan bahwa "*job tenure Defined as leght of time in job*".⁵⁷ Yang artinya bahwa masa kerja adalah lamanya waktu dalam sebuah pekerjaan.

Dari definisi yang telah diutarakan mengenai definisi masa kerja, maka dapat dikatakan bahwa masa kerja seorang karyawan dapat dilihat dan diukur sejak awal masuknya karyawan kedalam sebuah perusahaan saat ini bekerja hingga sekarang.

Pengalaman dalam bekerja merupakan suatu cara yang paling banyak dipergunakan oleh suatu organisasi untuk melihat kemampuan para karyawan yang bekerja di perusahaan atau instansi tertentu. Hal ini didukung oleh pendapat Henry Simamora yang menyatakan bahwa "perusahaan kerap kali menganggap pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan"⁵⁸. Keterampilan dapat diperoleh dari pengalaman melalui masa kerja karyawan yaitu dengan karyawan mampu menggunakan alat-alat kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, mampu

⁵⁶ Peter Auer, Janine Berg dan Ibrahim Coulibaly, *Insights Into The Tenure-Productivity Employment Relationship, Employment Analysis and Research Unit, Employment Strategy Department*, 2004, p. 2

⁵⁷ James A. Athanasou, *International Handbook Of Career Guidance* (Library Of Congress Control, 2008), p. 286

⁵⁸ Henry Simamora, op. cit, p. 206

bekerjasama dengan orang lain, dapat mengambil keputusan (memecahkan masalah).

Pakar lain menyatakan bahwa “Seringkali orang hanya mengetahui apa yang seharusnya terjadi melalui teori. Namun apa yang benar-benar terjadi diperoleh melalui pengalaman langsung”⁵⁹. Orang mengetahui apa yang benar-benar terjadi melalui pengalaman langsung, namun hanya mengetahui apa yang seharusnya terjadi melalui teori saja. Apa yang diketahui oleh seseorang melalui pengalaman langsung, akan memberikan pandangan tersendiri melalui pengalaman yang dialami dan secara langsung akan menambah pengetahuannya.

Dari uraian di atas jelas bahwa perusahaan harus mempertimbangkan pengalaman yang di miliki oleh karyawan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang didapat dari pengalaman kerjanya.

Kaswan berpendapat bahwa “pengalaman adalah guru terbaik”⁶⁰. Melalui pengalaman, seseorang dapat belajar untuk memahami sesuatu dalam proses menambah pengetahuan juga wawasan yang belum pernah di ketahui sebelumnya. Kaswan juga menambahkan bahwa:

Pengalaman merujuk pada apa yang pernah kita lakukan dan apa yang pernah kita alami di masa lalu. Pengetahuan terus berkembang melalui pengalaman, termasuk apa yang diserap manusia dari berbagai pelatihan

⁵⁹ Kaswan, op. cit, p. 169

⁶⁰ Kaswan, loc. cit.

yang diikuti, buku-buku yang dibaca, nasihat-nasihat mentor, juga dari pembelajaran informal di dalam maupun di luar organisasi⁶¹.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo menjelaskan penggolongan masa kerja menjadi beberapa golongan diantaranya adalah:

- a. Masa Kerja Baru : 0 sampai 5 tahun
- b. Masa kerja Cukup : 6 sampai 10 tahun
- c. Masa Kerja Lama : 10 sampai 20 tahun⁶²

Sependapat dengan Siswanto, menurut Malayu S.P Hasibuan dalam kegiatan keseharian pada umumnya masa kerja dapat juga di kelompokkan menjadi:

- a. Masa Kerja baru dengan masa kerja 0-5 tahun
- b. Masa Kerja cukup dengan lama bekerja antara 6-10 tahun
- c. Masa kerja lama dengan lama bekerja antara 10-20 tahun
- d. Masa kerja sangat lama dengan lama bekerja antara 20 tahun ke atas.⁶³

Lamanya masa kerja seseorang akan mempengaruhi seseorang untuk cenderung memiliki karakteristik perilaku yang berbeda satu sama lain. Berikut diuraikan perbedaan perilaku karyawan berdasarkan tingkatan masa kerja, yaitu :

1. Masa kerja baru

Karyawan yang memiliki masa kerja yang rendah cenderung memiliki perilaku cemas, perilaku ini sangat tidak menguntungkan bagi seorang karyawan, kerana kecemasan akan menimbulkan rasa tidak percaya diri, tidak diterima dalam lingkungannya, takut tidak berprestasi, takut mengecewakan rekan kerja,

⁶¹ Ibid, p. 169

⁶² Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), p. 316

⁶³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), p. 210

sehingga dengan perilaku yang seperti itu akan muncul kecemasan dan kejenuhan yang dapat mengakibatkan tidak disiplin dalam bekerja.

2. Masa kerja sedang

Karyawan yang sudah dapat diterima dalam lingkungan tempat ia bekerja cenderung lebih mandiri, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja sama dengan para karyawan lain di perusahaan.

3. Masa kerja lama

Masa kerja lama umurnya karyawan cenderung untuk berprestasi dalam bekerja, kriteria prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh asumsi yang mencakup kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kemauan keras untuk peningkatan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

4. Masa kerja sangat lama

Semakin lama masa kerja karyawan, mereka cenderung lebih terpusatkan dengan pekerjaan maka biasanya memperoleh kompensasi yang lebih baik dan kondisi kerja yang lebih nyaman sehingga memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punya.

Pemaparan diatas adalah pendapat Malayu S. P hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yang penulis sajikan dalam bahasa sendiri. Dalam bukunya *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perfectives*, Stephen P. Robbins menyatakan bahwa “*Tenure can be defined as time on a particular job*”⁶⁴. Dari definisi tersebut dapat diartikan, masa kerja dapat didefinisikan sebagai waktu pada pekerjaan tertentu. Masa kerja

⁶⁴ Stephen P. Robbins et, al., *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perfectives*, 2nd edition (Cape Town: Pearson Prentice Hall, 2009), p. 54

karyawan berdampak pada pengalaman yang dimiliki tiap individu. Karyawan yang telah bergabung lebih lama dalam perusahaan, dapat dipastikan lebih memahami seluk beluk perusahaan dibandingkan karyawan yang masih terhitung baru.

Ditambahkan oleh O'Hara et al. yang dikutip oleh Michael D. Hartline dan David Bejoe mengatakan bahwa "*Job tenure is defined as the length of time an employee has worked for his or her current company*"⁶⁵. Dari definisi tersebut dapat diartikan masa kerja adalah jangka waktu seorang karyawan telah dan masih bekerja pada perusahaannya saat ini.

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan masa kerja adalah jangka waktu atau jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan yang dihitung berdasarkan tahun. Masa kerja dihitung sejak karyawan bergabung dengan perusahaan dan dapat diperoleh dari catatan perusahaan.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berbagai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan dan menunjukkan hasil yang beragam. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Sukaria Darmawan, tahun 2012, dengan judul "**Analisis Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja**

⁶⁵ Michael D. Harline dan David Bejoe, *Internal Relationship Management: Linking Human Resources to Marketing Performance* (New York: The Haworth Press, Inc, 2007), p. 29

Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan Kota Palembang”.

Tujuan penelitian ini adalah diarahkan untuk menggambarkan dan analisis dampak kompensasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang akan mendapatkan solusi untuk mengatur kebijakan kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan/eksplanatory dan sebagai sampelnya adalah pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Palembang sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif untuk menganalisis tabel dan analisis kuantitatif menggunakan metode regresi berganda dengan uji F & T. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan digolongkan menjadi tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Sebagai variabel dependen adalah kinerja pegawai dan independen adalah kompensasi, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja. Secara rinci, ada nilai 0,431 untuk dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai di tingkat signifikansi 0,05 dan 0,021 untuk dampak tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai tidak diterima, 3,190 untuk dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, juga 4,254 untuk dampak antar variabel. Jadi kesimpulannya, variabel lingkungan kerja memiliki dampak 43,1% terhadap tingkat kinerja pegawai, sedangkan variabel kompensasi dan tingkat pendidikan memiliki dampak 46,9% terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, tingkat pendidikan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian Intan Dormian Sinaga, *et al*, tahun 2013, dengan judul **“Analisis Terhadap Faktor Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Waropen”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara latar belakang pendidikan pegawai dengan kinerja pegawai, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman melaksanakan tugas dengan kinerja pegawai, dan untuk mengetahui terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Waropen. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Yang di jadikan sampel dalam penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Waropen yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data yang dipakai adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang dipakai adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah pertama, Terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Waropen, dimana variabel latar belakang pendidikan pegawai memberikan pengaru secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kedua, Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Waropen, dimana variabel pengalaman kerja juga memberikan pengaruh yang besar

terhadap kinerja pegawai. Ketiga, Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Waropen.

3. Penelitian Sugeng Sudarsono, tahun 2011, dengan judul **“Kontribusi Masa Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtida’iyah Negeri (MIN) di Kabupaten Jembrana”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi secara bersama-sama masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MIN di Kabupaten Jembrana. Penelitian ini menggunakan rancangan ex-post facto dan data yang diperoleh dianalisis dengan statistik inferensial. Data dikumpulkan dengan kuesioner Skala Likert dan lembar pengamatan kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru MIN di Kabupaten Jembrana yang berjumlah 66 orang. Sesuai dengan tabel Krejcie dan Morgan banyaknya anggota sampel diambil berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik proportional random sampling. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi dan korelasi. Kesimpulan dari hasil analisis data adalah masa kerja, pendidikan dan pelatihan, dan motivasi kerja berkontribusi positif secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtida’iyah Negeri di Kabupaten Jembrana secara langsung maupun tidak langsung.

4. Penelitian Imam Bukhori, tahun 2012, dengan judul **“Hubungan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara tingkat pendidikan serta masa kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang, yang berjumlah total 96 orang, dengan menggunakan rumus Slovin maka hasil perhitungan menghasilkan jumlah sampel minimal 96 orang. Analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda yang diolah dengan bantuan olahan komputer SPSS 11,5 for Windows. Kesimpulan statistik yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan, masa kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang dan dari kedua komponen yang memberi pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel masa kerja.

C. Kerangka Teoretik

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja pada Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Pendidikan yang ditempuh oleh karyawan

berperan penting dalam pembentukan pribadi dan penambahan ilmu karyawan dalam pencapaian kinerja. Hasbullah menyatakan bahwa :

Fungsi lembaga pendidikan jalur pendidikan sekolah di dalam memberikan bekal-bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap yang relevan bagi dunia kerja, hal tersebut secara langsung membawa efek terhadap kinerja seseorang⁶⁶.

Pendapat tersebut juga diutarakan oleh Siswanto yang menyatakan bahwa “pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam proses meningkatkan kinerja mereka”⁶⁷. Pada umumnya, tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan memberikan pengetahuan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Henry Simamora juga sependapat dengan kedua pakar diatas mengenai pendidikan berhubungan dengan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa :

Sebagian besar perusahaan berupaya menyaring kemampuan pelamar kerja dengan menetapkan pencapaian akademis. Perusahaan cenderung menetapkan lamanya pendidikan formal dan jenis pendidikannya, ketentuan seperti itu dapat berhubungan dengan pencapaian kinerja pelamar kerja tersebut⁶⁸.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara “pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih

⁶⁶ Hasbullah, op. cit, p. 107

⁶⁷ Siswanto, op. cit, p. 199

⁶⁸ Henry Simamora, op. cit, p. 206

mudah mencapai kinerja yang diharapkan”⁶⁹. Byar dan Rue (1984), mengemukakan adanya faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Tingkat Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan⁷⁰.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan.

2. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan

Payaman menyatakan bahwa “semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya”⁷¹. Melalui masa kerja yang dimiliki maka karyawan akan mendapatkan pengalaman yang berisi

⁶⁹ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, loc. cit.

⁷⁰ Ibid

⁷¹ Payaman J. Simanjuntak, Manajemen dan Evaluasi Kinerja (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011), p. 12

pengetahuan dan keterampilan, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Robbins dalam bukunya “berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi. Kajian-kajian ekstensif mengenai hubungan senioritas terhadap kinerja telah dilakukan, dan hasilnya adalah ada hubungan positif antara senioritas dan kinerja seorang karyawan”⁷².

Menurut Mowday R. Porter dalam buku perilaku dan manajemen organisasi “karyawan yang memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama, mereka cenderung untuk bekerja lebih keras dalam pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik dari karyawan lainnya”⁷³.

Biasanya orang yang masa kerjanya lebih lama akan lebih berpengalaman dan akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang singkat, hal tersebut pasti akan mempengaruhi kinerjanya. Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

⁷² Stephen P. Robbins, Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), p. 68

⁷³ John M. Ivancevich, Robert and Michael, *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi 7* (Jakarta: Erlangga, 2006), p. 169

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan

Penelitian pernah dilakukan untuk mengukur pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Imam Bukhori, menyatakan bahwa “Dari hasil analisis data Imam Bukhori, secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan”⁷⁴. Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka teoretik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dengan kinerja pada karyawan
2. Terdapat pengaruh antara masa kerja dengan kinerja pada karyawan
3. Terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan masa kerja dengan kinerja pada karyawan

⁷⁴Imam Bukhori, *Jurnal Manajemen Gajayana*, Vol. 6 No. 2, 2012, p. 171

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data / fakta yang tepat (sahih, benar dan valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable), tentang seberapa jauh pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 yang beralamat di Jalan Penambangan, Pelabuhan 1 Jakarta Utara. Alasan karyawan bagian mesin mekanik dijadikan objek penelitian karena menurut pengamatan peneliti bahwa kinerja karyawan bagian ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan masa kerja.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan April 2014 sampai dengan September 2014. Penelitian ini dilakukan pada bulan tersebut karena pada

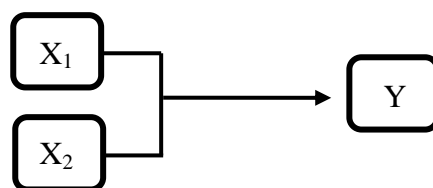
waktu tersebut merupakan waktu yang tepat bagi peneliti karena dapat lebih memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Metode kuantitatif yang bertujuan menggambarkan secara sistematis fakta-fakta yang ada serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Variabel X_1) tingkat pendidikan dan (Variabel X_2) masa kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (Variabel Y) adalah kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

Konstelasi hubungan antara variabel sebagai berikut:



Ket:

X_1 : Tingkat Pendidikan

X_2 : Masa Kerja

Y : Kinerja

→ : Arah hubungan

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”⁷⁵. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara. Populasi terjangkaunya adalah karyawan bagian bengkel mesin mekanik pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara yang berjumlah 72 karyawan, maka sampel yang diambil sebanyak 58 responden. Berdasarkan tabel *Isaac & Michael*, sampel penelitian dengan taraf kesalahan 5 %⁷⁶.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*) yang dilakukan dengan menggunakan undian.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu.

b. Definisi Operasional

Kinerja adalah suatu pencapaian hasil yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan data sekunder dimana data

⁷⁵ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2000), p. 55

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2006), p. 128

tersebut diperoleh dari perusahaan berdasarkan aspek penilaian kinerja karyawan yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut.

2. Tingkat Pendidikan

a. Definisi Konseptual

Tingkat pendidikan adalah jenjang taraf secara kronologis yang ada pada pendidikan formal atau pendidikan sekolah.

b. Definisi Operasional

Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan yang berkelanjutan secara berjenjang yang terdiri atas jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Tingkat pendidikan merupakan data sekunder dimana data tersebut diperoleh dari perusahaan berdasarkan data tingkat pendidikan terakhir karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

3. Masa Kerja

a. Definisi Konseptual

Masa kerja adalah jangka waktu seorang karyawan telah dan masih bekerja pada perusahaannya saat ini.

b. Definisi Operasional

Masa kerja adalah jangka waktu atau jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan yang dihitung berdasarkan tahun. Masa kerja dihitung sejak karyawan bergabung dengan perusahaan dan dapat diperoleh dari catatan perusahaan. Masa kerja

merupakan data sekunder dimana data tersebut diperoleh dari perusahaan berdasarkan data masa kerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah teknik regresi berganda atau *multiple regression* untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statistik yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji Kolmogorov-Smirnov.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov yaitu:

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- a) Jika deviation from linearty $> 0,05$ maka mempunyai hubungan linear
- b) Jika deviation from linerty $< 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi antara variabel bebas. Akibat bagi model regresi yang mengandung multikolinearitas adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikasi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar. Uji multikolinearitas dilakukan dengan pendekatan atas nilai R^2 dan signifikasi dari variabel yang digunakan. *Rule of Thumb* mengatakan apabila didapatkan

R^2 yang tinggi sementara terdapat sebagian besar atau semua yang secara parsial tidak signifikan, maka diduga terjadi multikolinearitas pada model tersebut.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh sesuatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,09), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, maka menunjukkan adanya multikolinearitas yang tinggi. Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF lebih rendah dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas.

Pada penelitian ini untuk menguji terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan analisis grafis. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam scatterplot antara variabel dependen dengan residual. Dasar analisis grafis adalah jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasikan terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji statistik dengan Uji Glejser, Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut. Hipotesis awal:

H_0 : tidak ada heteroskedastisitas

H_1 : terdapat heteroskedastisitas

H_0 diterima bila $-T_{tabel} < T_{hitung} < T_{tabel}$ dan H_0 ditolak bila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $-T_{hitung} < T_{tabel}$

Perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka kesimpulannya adalah:

$Sig < \alpha$, maka H_0 ditolak

$Sig > \alpha$, maka H_0 diterima

3. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari tingkat pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y}	= Variabel terikat (Kinerja)
a	= Konstanta (Nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
X_1	= Variabel bebas (Tingkat pendidikan)
X_2	= Variabel bebas (Masa kerja)
b_1	= Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Tingkat pendidikan)
b_2	= Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Masa Kerja)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 ; b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

2) $H_a ; b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

3) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima

4) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Uji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitian:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- 2) $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y
- 3) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y
- 4) $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh positif terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

5. Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terkait dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 0$, maka variasi dari variabel terkait tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 1$, maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Semua titik observasi berada tepat pada garis regresi $R^2 = 1$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

G. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel tersebut yaitu variabel bebas (X) yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah tingkat pendidikan dan masa kerja, dan untuk variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah kinerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Data Kinerja

Data kinerja (Variabel Y) diperoleh melalui data penilaian kinerja karyawan bulan September 2014 yang diambil dari Bagian Bengkel Mesin Mekanik pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 sebanyak 58 orang. Penilaian kinerja pada karyawan dilihat dari penilaian yang dilakukan oleh kepala bengkel dengan melihat hasil kerja karyawan yang diukur melalui beberapa indikator penilaian yaitu mutu kerja, pengetahuan, rasa tanggung jawab, sikap, kerjasama, inisiatif, loyalitas, disiplin, kejujuran, dan kehadiran selama tiga bulan yaitu Juli - September 2014.

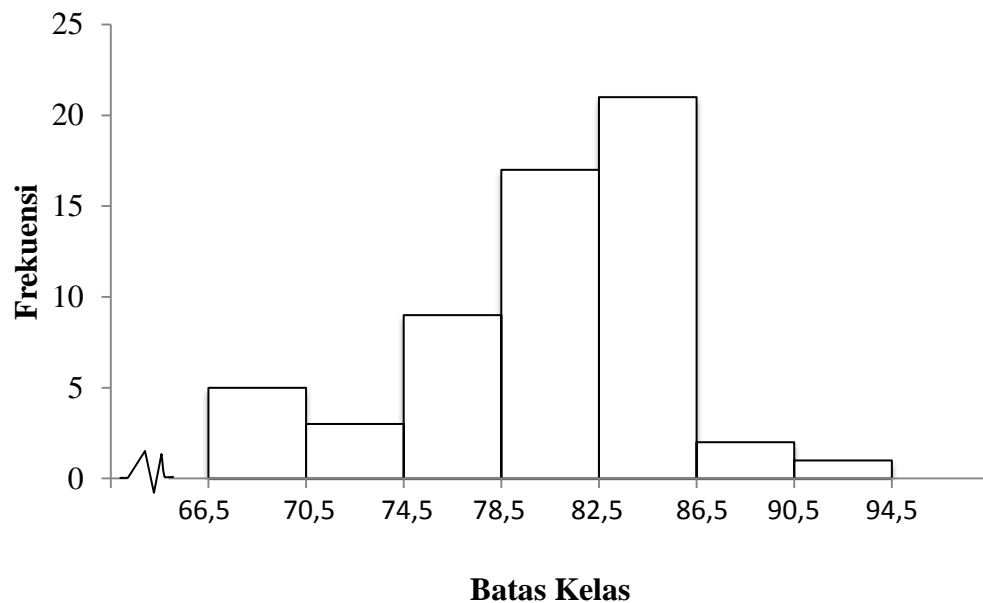
Berdasarkan data penilaian kinerja yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 67 dan skor tertinggi 92, skor rata-rata (Y) sebesar 80,38 yang berarti kinerja karyawan selama bulan Juli - September 2014 masuk ke dalam kategori sedang.

Distribusi frekuensi data kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang kelas adalah 25, banyaknya kelas adalah 6,8 dibulatkan menjadi 7, dan panjang interval kelas adalah 3,5 dibulatkan menjadi 4.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Kinerja
(Variabel Y)

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Persentasi
67 – 70	66,5	70,5	5	8,6%
71 – 74	70,5	74,5	3	5,2%
75 – 78	74,5	78,5	9	15,5%
79 – 82	78,5	82,5	17	29,3%
83 – 86	82,5	86,5	21	36,2%
87 – 90	86,5	90,5	2	3,4%
91 – 94	90,5	94,5	1	1,7%
Total			58	100%

Untuk mempermudah penafsiran data kinerja, maka dari data ini digambarkan grafik histogram berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Kinerja

Berdasarkan grafik histogram gambar VI.1 terlihat bahwa frekuensi tertinggi variabel kinerja karyawan berada pada interval kelas kelima yaitu 83 - 86 dengan frekuensi relatif sebesar 36,2%, sedangkan frekuensi terendah variabel kinerja karyawan berada pada kelas ketujuh yaitu 91 - 94 dengan frekuensi relatif sebesar 1,7%.

2. Data Tingkat Pendidikan

Data Tingkat Pendidikan (Variabel X_1) diperoleh melalui data sekunder yang diambil dari Bagian Bengkel Mesin Mekanik pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 sebanyak 58 orang. Data tingkat pendidikan ini diambil dari data lamanya pendidikan yang telah ditempuh oleh karyawan. Pendidikan yang dimaksud terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Setiap karyawan memiliki

jenjang pendidikan yang berbeda-beda. Untuk pendidikan dasar (SD dan SLTP), waktu yang ditempuh yaitu 9 tahun. Pendidikan menengah (SLTA / STM) yaitu 12 tahun dan pendidikan tinggi 17 tahun.

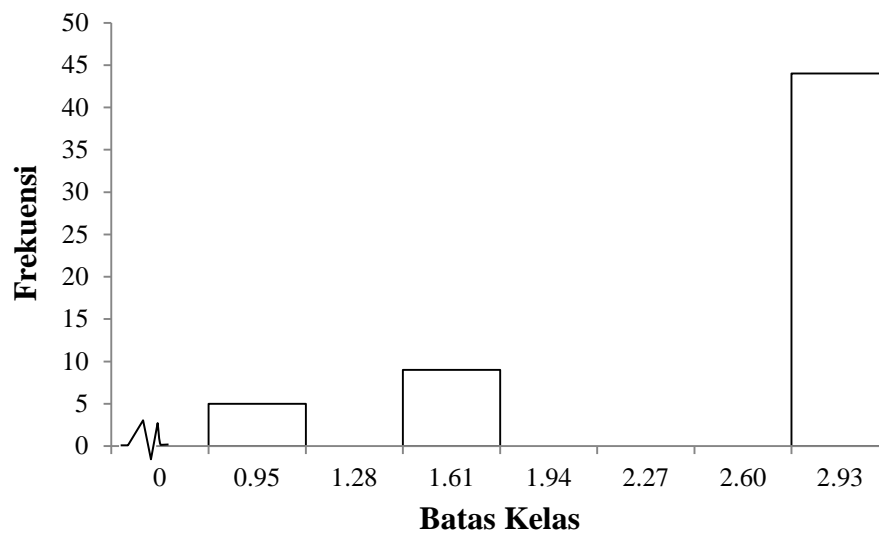
Data yang dikumpulkan berdasarkan hasil transformasi ke dalam data interval menghasilkan data terendah adalah 1,00 dan data tertinggi adalah 3,24, data rata-rata (X_1) sebesar 2,80.

Distribusi frekuensi data tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel IV.2 di bawah ini.

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan
(Variabel X_1)

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Persentasi
1,00-1,32	0,95	1,37	5	8,6%
1,33-1,65	1,28	1,7	0	0%
1,66-1,98	1,61	2,03	9	15,5%
1,99-2,31	1,94	2,36	0	0%
2,32-2,64	2,27	2,69	0	0%
2,65-2,97	2,60	3,02	0	0%
2,98-3,30	2,93	3,35	44	75,9%
Total			58	100%

Untuk mempermudah penafsiran data tingkat pendidikan, maka dari data ini digambarkan grafik histogram berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel Tingkat Pendidikan

Berdasarkan grafik histogram gambar VI.2 terlihat bahwa frekuensi tertinggi variabel tingkat pendidikan pada tingkat pendidikan tinggi dengan frekuensi relatif sebesar 75,9%, sedangkan frekuensi terendah variabel tingkat pendidikan berada pada tingkat pendidikan dasar dengan frekuensi relatif keduanya sebesar 8,6%.

3. Data Masa Kerja

Data Masa Kerja (Variabel X_2) diperoleh melalui data lamanya masa kerja karyawan yang diambil dari Bagian Bengkel Mesin Mekanik pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 sebanyak 58 orang. Data masa kerja ini dihitung sejak karyawan bergabung dengan perusahaan hingga saat ini. Data yang dikumpulkan menghasilkan data terendah 1 tahun dan data tertinggi 34 tahun, skor rata-rata (X_2) sebesar 19,48 yang

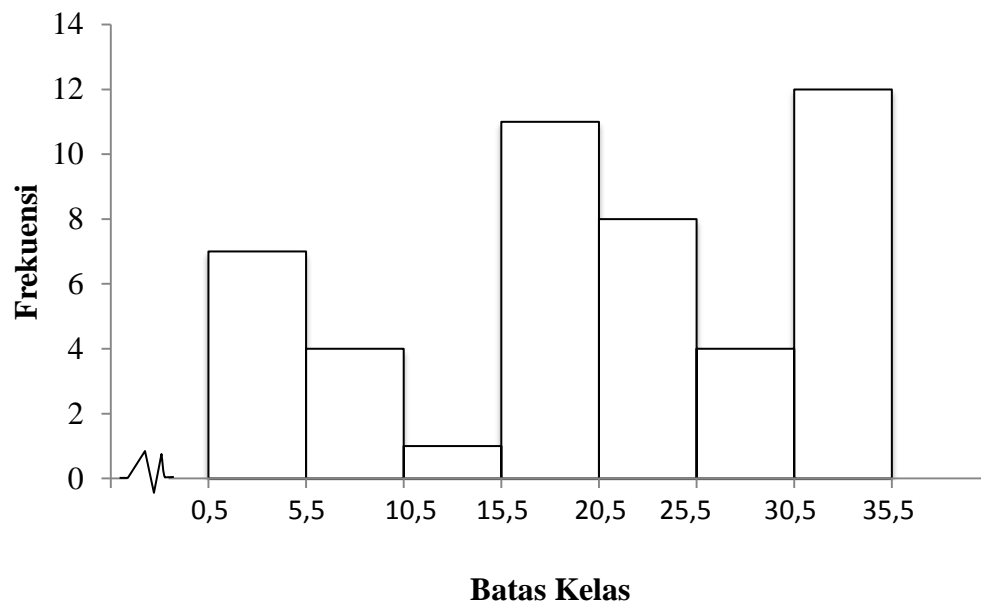
menunjukkan bahwa masa kerja yang dimiliki oleh karyawan masuk dalam kategori lama karena berada di antara 10 tahun – 20 tahun.

Distribusi frekuensi data masa kerja dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini, dimana rentang kelas adalah 33, banyaknya kelas adalah 7, dan panjang interval kelas adalah 4.

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Masa Kerja
(Variabel X_2)

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Persentasi
1 – 5	0,5	5,5	7	14,9%
6 – 10	5,5	10,5	4	8,5%
11 – 15	10,5	15,5	1	2,1%
16 – 20	15,5	20,5	11	23,4%
21 – 25	20,5	25,5	8	17,0%
26 – 30	25,5	30,5	4	8,5%
31 – 35	30,5	35,5	12	25,5%
Total			58	100%

Untuk mempermudah penafsiran data masa kerja, maka dari data ini digambarkan grafik histogram berikut:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel Masa Kerja

Berdasarkan grafik histogram gambar VI.3 terlihat bahwa frekuensi tertinggi variabel masa kerja berada pada interval kelas ke tujuh yaitu 31 – 35 dengan frekuensi relatif sebesar 25,5%, sedangkan frekuensi terendah variabel masa kerja berada pada kelas ketiga yaitu 11 – 15 dengan frekuensi relatif sebesar 2,1%.

H. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika

signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1-Y	X2-Y	X1-X2-Y
N		58	58	58
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	-3.4914600E-15	-1.0359529E-14
	Std. Deviation	5.18757406E0	4.79514312E0	4.70459919E0
Most Extreme Differences Absolute		.125	.089	.077
Positive		.115	.061	.060
Negative		-.125	-.089	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.951	.681	.583
Asymp. Sig. (2-tailed)		.327	.743	.886

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui signifikansi nilai Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,327, dan Masa Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,743. Nilai signifikan Tingkat Pendidikan (X_1) dan Masa Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,886 yang semuanya lebih dari 0,05 maka data H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 16.0.

Tabel IV.5
Uji Linearitas X_1 dengan Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Tingkat Pendidikan (X1)	Between Groups (Combined)	209.627	2	104.814	4.129	.021
	Linearity	124.288	1	124.288	4.897	.031
	Deviation from Linearity	85.339	1	85.339	3.362	.072
	Within Groups	1396.028	55	25.382		
	Total	1605.655	57			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,03. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan antara tingkat pendidikan dengan kinerja mempunyai hubungan yang linier.

Tabel IV.6
Uji Linearitas X_2 dengan Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Masa Kerja (X2)	Between Groups (Combined)	1077.939	24	44.914	2.809	.003
	Linearity	295.032	1	295.032	18.449	.000
	Deviation from Linearity	782.907	23	34.039	2.129	.023
	Within Groups	527.717	33	15.991		
	Total	1605.655	57			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *Linearity* sebesar 0,00. Karena signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan antara masa kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Pendidikan (X1)	.980	1.020
	Masa Kerja (X2)	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,020 yang berarti kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikasi. Jika nilai signifikasi lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual	Tingkat Pendidikan (X1)	Masa Kerja (X2)
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.006	-.102
		Sig. (2-tailed)	.	.965	.447
		N	58	58	58
	Tingkat Pendidikan (X1)	Correlation Coefficient	-.006	1.000	.085
		Sig. (2-tailed)	.965	.	.525
		N	58	58	58
	Masa Kerja (X2)	Correlation Coefficient	-.102	.085	1.000
		Sig. (2-tailed)	.447	.525	.
		N	58	58	58

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikasi tingkat pendidikan sebesar $0,965 > 0,05$ dan signifikasi masa kerja sebesar $0,447 > 0,05$.

Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima artinya dalam model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Tabel IV.9
Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	71.327	2.825		25.249	.000		
Tingkat Pendidikan (X1)	1.855	.995	.223	1.865	.068	.980	1.020
Masa Kerja (X2)	.212	.064	.397	3.331	.002	.980	1.020

a. Dependent Variable:
Kinerja (Y)

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 71,327 + 1,855X_1 + 0,212X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 71,327, artinya jika Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja nilainya 0, maka Kinerja nilainya adalah 71,327.

Nilai koefisien (b_1) sebesar 1,855 artinya jika masa kerja nilainya tetap dan tingkat pendidikan mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja akan meningkat sebesar 1,855 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara tingkat

pendidikan dengan kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,212 artinya jika tingkat pendidikan nilainya tetap dan masa kerja nilainya ditingkatkan sebesar 1 poin, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,212 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara masa kerja dengan kinerja, semakin lama masa kerja maka akan semakin tinggi kinerjanya.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.10
ANOVA (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.964	2	186.482	8.320	.001 ^a
	Residual	1232.691	55	22.413		
	Total	1605.655	57			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, F_{hitung} sebesar 8,320. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 $df_1 = k - 1$ atau $3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k - 1$ atau $58 - 2 - 1 = 55$ didapat F_{tabel} adalah 3,17.

Dapat diketahui $F_{hitung} 8,320 > F_{tabel} 3,17$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.11
Tabel Regresi (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	71.327	2.825		25.249	.000		
Tingkat Pendidikan (X1)	1.855	.995	.223	1.865	.068	.980	1.020
Masa Kerja (X2)	.212	.064	.397	3.331	.002	.980	1.020

a. Dependent Variable:
Kinerja (Y)

Uji t dapat dilihat dalam tabel di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistic pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $58 - 2 - 1 = 55$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,671.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari tingkat pendidikan $1,865 > t_{tabel}$ 1,671 jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari masa kerja $3,331 > t_{tabel}$ 1,671 jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu masa kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV.12
Tabel Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.232	.204	4.73419

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,232. Jadi kemampuan dari variabel Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja untuk menjelaskan Kinerja secara simultan yaitu 23,2% sedangkan sisanya sebesar 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

I. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja diperoleh

koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,232 yang artinya pengaruh variabel independen Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar 23,2%. Sedangkan sisanya sebesar 76,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap Kinerja yang dilihat dari $F_{hitung} 8,320 > F_{tabel} 3,17$. Lalu secara parsial variabel tingkat pendidikan memiliki $t_{hitung} = 1,865$ dan masa kerja memiliki $t_{hitung} = 3,331$ dengan $t_{tabel} = 1,671$ dimana secara terpisah menyatakan signifikasinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas yaitu tingkat pendidikan dan masa kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan. Masa kerja juga mempengaruhi kinerja, semakin lama masa kerja maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan.

Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan maka semakin rendah pula kinerja pada karyawan. Kemudian, semakin singkat masa kerja maka semakin rendah pula kinerjanya. Dan pada intinya, apabila tingkat pendidikan dan masa kerja semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan.

J. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian yang dilakukan ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan diadakannya penelitian lanjutan. Masih banyak kekurangan-kekurangan dan kelemahan-kelemahan yang peneliti rasakan di dalam melakukan penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel kinerja yang dikaitkan dengan tingkat pendidikan dan masa kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Kinerja hanya berdasarkan pengukuran dari perusahaan tempat penelitian saja, peneliti tidak terlibat menilai kinerja, sehingga tidak mengetahui secara detail penilaian kinerja pada karyawan tersebut.
3. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya karena penelitian ini hanya dilakukan di PT. Dok dan Perkapalan saja, sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku bagi daerah populasi penelitian saja.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

K. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara, dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu.
2. Tingkat pendidikan adalah jenjang taraf secara kronologis yang ada pada pendidikan formal atau pendidikan sekolah.
3. Masa kerja adalah jangka waktu seorang karyawan telah dan masih bekerja pada perusahaannya saat ini.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel tingkat pendidikan dan masa kerja untuk menjelaskan kinerja sebesar 23,2% sedangkan sisanya sebesar 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
5. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
 - a. Uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel tingkat pendidikan dan masa kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hasil yang didapat yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat

pendidikan dan kinerja. Artinya, jika tingkat pendidikan tinggi maka kinerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika tingkat pendidikan rendah maka kinerja juga akan rendah.

- b. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dan kinerja. Artinya, jika masa kerja lama maka kinerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika masa kerja singkat maka kinerja juga akan rendah.
- c. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Maka didapat hasil yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja. Artinya, jika tingkat pendidikan dan masa kerja tinggi, maka kinerja akan tinggi pula. Begitupula sebaliknya, jika tingkat pendidikan dan masa kerja rendah, maka kinerja akan rendah pula.

L. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan 1 Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pada karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, perusahaan sudah seharusnya memerhatikan pendidikan dan pengetahuan karyawan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan guna peningkatan keterampilan dan pengetahuan.

Peningkatan tingkat pendidikan dan masa kerja akan menciptakan kinerja pada karyawan yang maksimal. Selain itu, banyak faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Maka diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja.

M. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara tingkat pendidikan dengan kinerja. Maka pihak perusahaan sebaiknya dalam proses menyeleksi karyawan yang baru harus memilih orang-orang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan berkualitas sehingga dengan begitu dapat memperbaiki kualitas kinerja perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara signifikan masa kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, oleh karena itu perusahaan harus terus mempertahankan karyawan yang memiliki masa kerja yang lama dan memiliki pengetahuan yang baik tentang penguasaan bidang kerjanya. Sehingga karyawan tersebut dapat membagi pengetahuan yang di

milikinya kepada karyawan baru. Ini dilakukan agar karyawan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Athanasou, James A. **International Handbook Of Career Guidance**. Library Of Congress Control, 2008
- Auer, Peter, Janine Berg dan Ibrahim Coulibaly. **Insights Into The Tenure-Productivity Employment Relationship, Employment Analysis and Research Unit**, Employment Strategy Department, 2004
- Bachrun, Saifuddin. **Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja**. Jakarta: PPM, 2011
- Bossink. **To Go Or Not To Go? International Relocation Willingness Of Dual Career Couples**. Crasborn Graphic: Valkenburg, 2004
- Bukhori, Imam. **Hubungan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN**. Skripsi Sarjana (Tidak diterbitkan). Malang, 2012
- David dan Richard. **People Management Teori & Strategi**. Jakarta: Kencana, 2007
- Dessler, Gary. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Indeks, 2006
- Fahmi, Irham. **Manajemen Kinerja Teori & Aplikasi**. Bandung: Alfabeta, 2010
- Grensing, Lin, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk usaha kecil & menengah**. Jakarta: PT Ina Publikatama, 2007
- Hamalik, Oemar. **Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan**. Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- Harline, Michael D dan David Bejoe. **Internal Relationship Management: Linking Human Resources to Marketing Performance**. New York: The Haworth Press, Inc, 2007
- Hasbullah. **Dasar-dasar Ilmu Pendidikan**. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2009
- Hasibuan, Malayu S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Husein, Umar. **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005

- Irawan, Prasetya. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: STIA-LAN, 2000
- Ivancevich, John M., Robert and Michael. **Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi 7**. Jakarta: Erlangga, 2006
- Kaswan. **Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM**. Bandung: Alfabeta, 2011
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000
- Martoyo, Susilo. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000
- Martoyo, Susilo. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000
- Neckerman, Kathryn M., **Social Inequality**. Russell. sage Foundation: New York, 2004
- Notoatmodjo, Soekidjo. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajawali Press, 2009
- Robbins, Stephen P, et, al., **Organisational Behaviour: Global and Southern African Perfectives**, 2nd edition. Cape Town: Pearson Prentice Hall, 2009
- Robbins, Stephen P., Timothy A Judge. **Perilaku Organisasi, Edisi 12**. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Robert dan John. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Sagala, Syairul. **Administrasi Pendidikan Kontemporer**. Bandung: Alfabeta, 2008
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional**. Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara, 2001

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Simamora, Henry. **Manajemen sumber daya manusia edisi III**. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004
- Simanjuntak, Payaman J. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011
- Soeprihanto, John. **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001
- Stephen P. Robbins, Timothy A Judge. **Perilaku Organisasi, Edisi 12**. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Subekhi, Akhmad, dan M. Jauhar. **Pengantar MSDM**. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012
- Sugiyono. **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung: Alfabeta, 2006
- Sugiyono. **Statistik untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta, 2000
- Tirtarahardja, Umar dan La Sula, **Pengantar Pendidikan**. Jakarta: Rineka Cipta. 2000
- Usma, Husaini. **Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Wibowo. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2013

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN


**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982,
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 0564/UN39.12/KM/2014
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

22 September 2014

Yth. Manager HRD PT. Dok dan Perkapalan
Kodja Bahari (Persero) Galangan I

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Dita Anggun Pratiwi
Nomor Registrasi : 8105108059
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk penulisan Skripsi

Di : PT. Dok dan Perkapalan
Kodja Bahari (Persero) Galangan I,
Jl. Penambangan, Pelabuhan I, Tanjung Priok,
Jakarta 14310

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul:

"Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

Lampiran 2

SURAT BALASAN IJIN PENELITIAN



GALANGAN - I

Ncmor : FF01SS.1-A1.03

Revisi 05

Jakarta, / April 2014

Kepada Yth.
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Fakultas Ekonomi
Jl. Rawamangun muka
Jakarta

Nomor : 016 - 07 /GI/DKB/2014
 Perihal : pengambilan data/Kerja Praktek

Dengan hormat,

Menunjuk surat Bapak nomor : 0564 / UNJ39.12/KM/2014 tertanggal 5 Maret 2014 perihal tersebut diatas, bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswi untuk pengambilan data/kerja praktek di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Galangan I selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 1 April s/d 30 Juni 2014, atas nama sebagai berikut :

1. Sdri. Dita Anggun Pratiwi Nim. 8105108059

untuk pengaturan teknis pelaksanaannya lebih lanjut agar menghubungi Bidang SDM 2 (dua) hari sebelumnya.

Demikian untuk menjadikan maklum atas perhatian disampaikan terima kasih.

PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari
 (Persero)
 SDM & Sekretariat
 Galangan I



SLAMET RIYADI
 Asisten Manager

Catatan :
 Para Mahasiswa diwajibkan membawah Helm & Werckpak

PT. DOK & PERKAPALAN KODJA BAHARI (PERSERO)
 GALANGAN - I
 Jl. Panembangan Pelabuhan I, Tanjung Priok, Jakarta 14130
 Tel. (021) 4301092, 4300956-58 • Telex : 64049 PRIDOK IA
 Fax. (021) 43932071



Lampiran 3

PROFIL PERUSAHAAN

PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) didirikan pada tahun 1990, merupakan hasil merger (pengabungan) dari 4 (empat) industri galangan kapal yang terpadu untuk meningkatkan kinerja. 4 (empat) industri galangan kapal tersebut adalah : PT Dok & Perkapalan Tanjung Priok (Persero) berdiri tahun 1891 dan PT Kodja (Persero), PT Pelita Bahari (Persero) dan PT Dok & Galangan Kapal Nusantara (Persero) yang ketiganya berdiri pada tahun 1964.

PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) berkantor pusat di Jalan Sindang Laut No 101, Cilincing, Jakarta Utara memiliki 4 (empat) Galangan yang terletak di Jakarta yaitu Galangan I, II, III dan Galangan Paliat serta 6 (enam) Cabang yang tersebar di luar Jakarta yaitu Cabang Sabang, Cabang Batam, Cabang Palembang, Cabang Cirebon, Cabang Semarang dan Cabang Banjarmasin serta memiliki 2 (dua) Anak Perusahaan yaitu PT. AIRIN yang bergerak dibidang depo peti kemas dan pergudangan sedangkan PT. Kodja Terramarin bergerak dibidang chemical product dan perdagangan umum.

TUJUAN PERUSAHAAN

Tujuan dari Perusahaan adalah menjalankan kegiatan usaha industri perkapalan khususnya di bidang perencanaan, pembangunan, perbaikan, pemeliharaan kapal, alat apung dan konstruksi bangunan lepas pantai serta pekerjaan jasa penunjang terkait dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan antara lain mencari keuntungan, meningkatkan nilai (value creation) bagi pemegang saham, membayar pajak bagi negara, memberikan kesejahteraan bagi karyawan, memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar, berperan serta dalam pembangunan nasional pada umumnya.

VISI PERUSAHAAN

Menjadi perusahaan perkapalan dan sarana lepas pantai yang terkemuka di pasar domestik dan bersaing di pasar regional.

MISI PERUSAHAAN

1. Menguasai pangsa pasar domestik di sektor pemeliharaan & perbaikan kapal dan pembangunan kapal baru sampai dengan 400.000 DWT, melalui keunggulan QCDS (Quality Cost Delivery and Services).
2. Mengembangkan perusahaan agar unggul dalam persaingan di pasar ASEAN di Sektor Pembangunan Kapal Baru, Pemeliharaan & Perbaikan Kapal s/d 400.000 DWT dan Sarana Lepas Pantai baik fabrikasi pemeliharaan & perbaikan untuk sarana pendukung operasional kapal s/d 350.000 DWT (SBM, SPM, dll) melalui keunggulan QCDS dan SHE (Quality, Cost, Delivery and Services & Safety Health Environment).
3. Mendorong kemampuan penguasaan teknologi dan kemandirian dalam mendukung peningkatan kemampuan industri pelayaran nasional dan sistem transportasi laut nasional melalui pengembangan sarana dan fasilitas produksi serta kualitas SDM.
4. Melaksanakan restrukturisasi secara bertahap guna mewujudkan perusahaan yang sehat.

Memiliki lebih dari 1700 karyawan yang berpengalaman di bidang pembangunan kapal baru dan pemeliharaan & perbaikan kapal. Bersertifikat ISO 9001: 2008 dari Lloyd's Register Quality Assurance, SMK3 dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, dan OHSAS dari Sucofindo International Certification Services.

Lampiran 5

DATA MENTAH PENELITIAN



DAFTAR NAMA KARYAWAN BENGKEL MESIN MEKANIK

03/11/2014

URUT	NO.	NAMA	UNIT KERJA	PDK	MASA_KERJA	PKK	SERTIFIKAT
						Sep-14	
1	610300	M. Ayub	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	33	82
2	610400	Carnadi	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	24	70
3	610500	Siamet	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	32	70
4	610600	Mohamad Nurdin	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	25	78
5	610700	Kusdiyanto	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	25	69
6	610800	Rahmanullah	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	25	82
7	610900	Subagio	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	33	65
8	611100	Haryadi	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	32	79
9	611500	Martono	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	15	79
10	611600	Samsuri	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	23	77
11	616300	Untung Suyitno	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	19	67
12	617500	Yusup	Bengkel Msn Mekanik	SD	6	30	77
13	617600	Anggoro Ponaryadi	Bengkel Msn Mekanik	SMP	9	24	80
14	617800	Olong Sukaria	Bengkel Msn Mekanik	SMP	9	22	77
15	620400	Tarwudi	Bengkel Msn Mekanik	SMP	9	17	77
16	620900	Wahyudin	Bengkel Msn Mekanik	SMP	9	8	70
17	623100	M. Sunarto	Bengkel Msn Mekanik	SMP	9	20	77
18	625100	Waluyo	Bengkel Msn Mekanik	SMA/SMK	12	22	79
19	625600	Suwardi	Bengkel Msn Mekanik	SMA/SMK	12	1	67
20	625700	Dahlan	Bengkel Msn Mekanik	SMA/SMK	12	25	88
21	631000	Sumanda	Bengkel Msn Mekanik	SMA/SMK	12	1	80
22	632200	Suparman	Bengkel Msn Mekanik	SMA/SMK	12	23	85
23	632700	Mugiono	Bengkel Msn Mekanik	SMA/SMK	12	33	77
24	632800	Sukoco	Bengkel Msn Mekanik	SMA/SMK	12	30	92
25	633800	Rojali	Bengkel Msn Mekanik	SMA/SMK	12	1	71
26	633900	Rohadi	Bengkel Msn Mekanik	SMA/SMK	12	23	80

27	636300	Kamud	Bengkel Msn Mekanik	SMA/SMK	12	20	69	
28	636800	Gondah Irianto	Bengkel Msn Mekanik	SMA/SMK	12	15	73	
29	636900	Ngatimin	Bengkel Msn Mekanik	D1	13	2	70	
30	637000	Farid	Bengkel Msn Mekanik	D1	13	8	77	Baling-baling & Kemudi
31	637100	Wahyudi li	Bengkel Msn Mekanik	D1	13	6	68	Baling-baling & Kemudi
32	637200	M. Hamzah	Bengkel Msn Mekanik	D1	13	17	85	
33	637500	Djuanda	Bengkel Msn Mekanik	D1	13	31	74	
34	637700	Syaiful Arif	Bengkel Msn Mekanik	D1	13	4	81	Baling-baling & Kemudi
35	637900	Muhyanto	Bengkel Msn Mekanik	D1	13	16	82	
36	638600	Bangun Sihombing	Bengkel Msn Mekanik	D1	13	23	85	
37	639000	Aan Sugandi	Bengkel Msn Mekanik	D1	13	32	79	Baling-baling & Kemudi
38	639100	Nadi Setiawan	Bengkel Msn Mekanik	D1	13	19	83	
39	670400	Suwarja	Bengkel Msn Mekanik	D1	13	18	78	
40	670500	Djoko Sugiarto	Bengkel Msn Mekanik	D2	14	19	85	Baling-baling & Kemudi
41	670700	Ade Tariman	Bengkel Msn Mekanik	D2	14	31	81	
42	670800	Suyono	Bengkel Msn Mekanik	D2	14	17	81	Baling-baling & Kemudi
43	671200	Mugiarto	Bengkel Msn Mekanik	D2	14	34	79	
44	672800	Satran	Bengkel Msn Mekanik	D2	14	15	84	
45	690100	Effendi	Bengkel Msn Mekanik	D2	14	20	80	
46	690600	H. Yusran	Bengkel Msn Mekanik	D2	14	19	79	Baling-baling & Kemudi
47	690700	Achmad Ikhsani	Bengkel Msn Mekanik	D2	14	28	71	
48	690900	Parthantoro	Bengkel Msn Mekanik	D2	14	12	84	Baling-baling & Kemudi
49	691200	Muriyanto	Bengkel Msn Mekanik	D2	14	19	83	
50	691300	Bundi Tulabi	Bengkel Msn Mekanik	D2	14	19	83	Baling-baling & Kemudi
51	691700	Eko Kartiko Cahyono	Bengkel Msn Mekanik	D3	15	31	89	
52	691800	Tarso Ratmono	Bengkel Msn Mekanik	D3	15	24	78	
53	692000	Wargana	Bengkel Msn Mekanik	D3	15	15	85	
54	692100	Hidar Tungkagi	Bengkel Msn Mekanik	D3	15	10	80	Baling-baling & Kemudi
55	693100	Mustafa Darius	Bengkel Msn Mekanik	D3	15	10	85	
56	693300	Darsana	Bengkel Msn Mekanik	D3	15	15	84	Baling-baling & Kemudi
57	693400	Mulyana	Bengkel Msn Mekanik	D3	15	31	83	
58	693600	Agus Kastowo Ch.	Bengkel Msn Mekanik	D3	16	19	79	
59	693700	Indarmanto	Bengkel Msn Mekanik	D3	16	20	85	Baling-baling & Kemudi
60	693800	Waluyo	Bengkel Msn Mekanik	D3	16	31	84	
61	694100	Wido Wisnu Broto	Bengkel Msn Mekanik	D3	16	33	78	Baling-baling & Kemudi

62	694200	Eko Purwanto	Bengkel Msn Mekanik	D3	16	33	85	
63	694300	Rahmat Kartolo	Bengkel Msn Mekanik	D3	16	15	86	
64	694400	Didi Kuswadi	Bengkel Msn Mekanik	D3	16	26	82	Baling-baling & Kemudi
65	694900	Saudin	Bengkel Msn Mekanik	D3	16	33	86	
66	695000	Sudarto	Bengkel Msn Mekanik	D3	16	33	84	
67	695100	Ansir	Bengkel Msn Mekanik	D3	16	29	84	Baling-baling & Kemudi
68	695200	Mujaya	Bengkel Msn Mekanik	D3	16	6	70	
69	695300	Sigit Santoso	Bengkel Msn Mekanik	S1	17	2	82	
70	695600	Hasan	Bengkel Msn Mekanik	S1	17	2	76	
71	970350	Sukirman	Bengkel Msn Mekanik	S1	17	24	84	
72	970354	Wikrama Hadi	Bengkel Msn Mekanik	S1	17	29	81	

Mengetahui,
Galangan I


PT. DOK & PERKAPALAN KODIA BAHARI
(PERENCANAAN)

ARIFIN
Bagian HRD

Lampiran 6

Transformasi Data Variabel Tingkat Pendidikan

Skala Skor Ordinal	Frekuensi	Frekuensi	Proporsi	Proporsi Kumulatif	Nilai Z	Densitas (f(z))	Scale Value	Nilai Hasil Transformasi
1	5	5	0,086206897	0,086207	-1,36449	0,157260	-1,824219	1,00
2	9	18	0,1551724	0,241379	-0,70187	0,311844	-0,996209	1,83
3	44	132	0,7586207	1	-	0	0,411068	3,24
Σ	58							

Lampiran 7

Tabulasi Data

No.	Y (Kinerja)	X1 (Tingkat Pendidikan)	X2 (Masa Kerja)
1	82	3.24	2
2	89	3.24	31
3	70	3.24	2
4	78	3.24	24
5	80	1.00	24
6	85	3.24	15
7	80	3.24	10
8	79	3.24	19
9	79	1.83	22
10	77	1.00	22
11	67	1.83	1
12	77	1.00	17
13	70	1.00	8
14	88	1.83	25
15	85	3.24	20
16	77	3.24	8
17	84	3.24	31
18	68	3.24	6
19	78	3.24	33
20	85	3.24	17
21	77	1.00	20
22	74	3.24	31
23	81	3.24	4
24	85	3.24	10
25	85	3.24	33
26	85	3.24	19
27	81	3.24	31
28	86	3.24	15
29	80	1.83	1
30	81	3.24	17
31	85	1.83	23
32	82	3.24	26
33	77	1.83	33
34	82	3.24	16
35	86	3.24	33
36	92	1.83	30
37	79	3.24	34
38	85	3.24	23
39	84	3.24	15

40	71	1.83	1
41	80	3.24	20
42	84	3.24	33
43	79	3.24	32
44	84	3.24	15
45	84	3.24	29
46	83	1.83	19
47	70	3.24	6
48	79	3.24	19
49	76	3.24	2
50	78	3.24	18
51	84	3.24	24
52	71	3.24	28
53	80	1.83	23
54	84	3.24	12
55	83	3.24	19
56	83	3.24	31
57	81	3.24	29
58	83	3.24	19

Lampiran 8

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Karyawan)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 92 - 67 \\ &= 25\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 58 \\ &= 1 + (3,3) 1,76 \\ &= 1 + 5,80 \\ &= 6,80 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}\end{aligned}$$

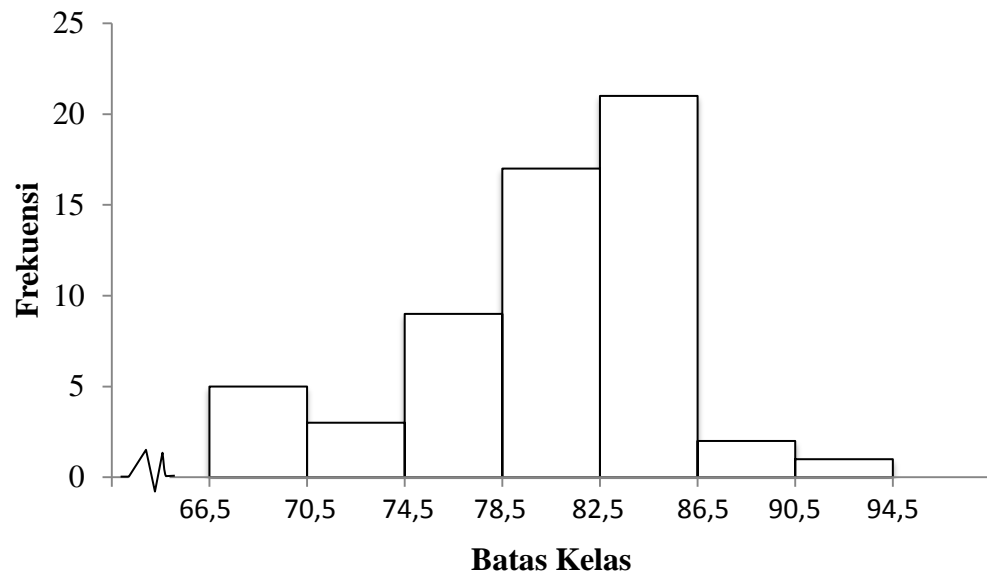
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{25}{7} = 3,57 \text{ (ditetapkan menjadi 4)}\end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Persentasi
67 – 70	66,5	70,5	5	8,6%
71 – 74	70,5	74,5	3	5,2%
75 – 78	74,5	78,5	9	15,5%
79 – 82	78,5	82,5	17	29,3%
83 – 86	82,5	86,5	21	36,2%
87 – 90	86,5	90,5	2	3,4%
91 – 94	90,5	94,5	1	1,7%
Total			58	100%

5. Grafik Histogram



Lampiran 9

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X1 (Tingkat Pendidikan)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 3,24 - 1,00 \\ &= 2,24\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 58 \\ &= 1 + (3,3) 1,76 \\ &= 1 + 5,80 \\ &= 6,80 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}\end{aligned}$$

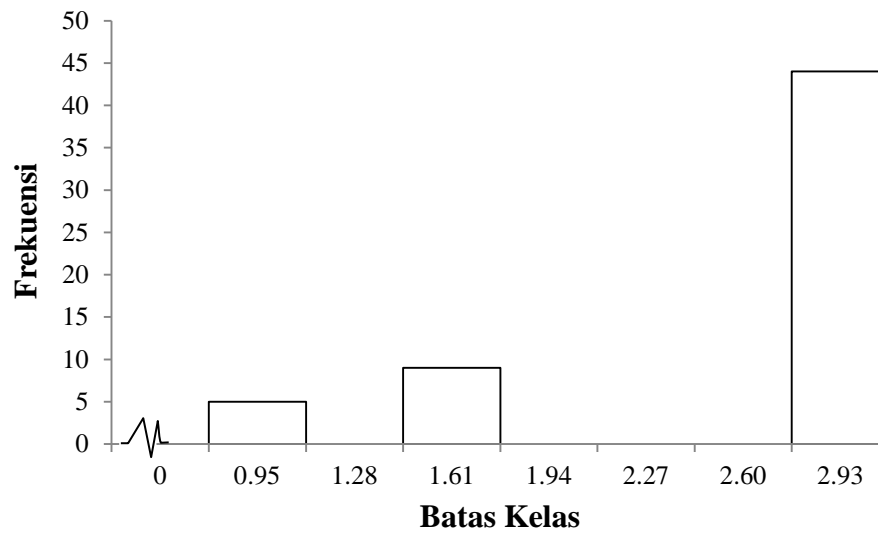
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{2,24}{7} = 0,32\end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Persentasi
1,00-1,32	0,95	1,37	5	8,6%
1,33-1,65	1,28	1,7	0	0%
1,66-1,98	1,61	2,03	9	15,5%
1,99-2,31	1,94	2,36	0	0%
2,32-2,64	2,27	2,69	0	0%
2,65-2,97	2,60	3,02	0	0%
2,98-3,30	2,93	3,35	44	75,9%
Total			58	100%

5. Grafik Histogram



Lampiran 10

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X2 (Masa Kerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 34 - 1 \\ &= 33\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 58 \\ &= 1 + (3,3) 1,76 \\ &= 1 + 5,80 \\ &= 6,80 \text{ (dibulatkan menjadi 7)}\end{aligned}$$

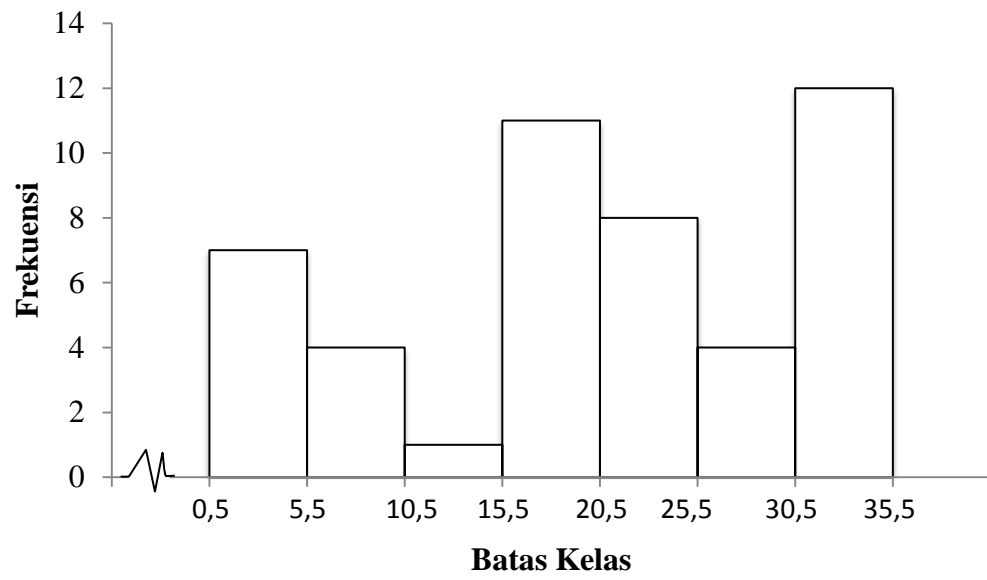
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{33}{7} = 3,57 \text{ (ditetapkan menjadi 4)}\end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Interval Kelas	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Persentase
1 – 5	0,5	5,5	7	14,9%
6 – 10	5,5	10,5	4	8,5%
11 – 15	10,5	15,5	1	2,1%
16 – 20	15,5	20,5	11	23,4%
21 – 25	20,5	25,5	8	17,0%
26 – 30	25,5	30,5	4	8,5%
31 – 35	30,5	35,5	12	25,5%
Total			58	100%

5. Grafik Histogram



Lampiran 11

OUTPUT SPSS UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1-Y	X2-Y	X1-X2-Y
N		58	58	58
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	-3.4914600E-15	-1.0359529E-14
	Std. Deviation	5.18757406E0	4.79514312E0	4.70459919E0
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.089	.077
	Positive	.115	.061	.060
	Negative	-.125	-.089	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.951	.681	.583
Asymp. Sig. (2-tailed)		.327	.743	.886

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 12

OUTPUT SPSS Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Tingkat Pendidikan (X1)	Between Groups (Combined)	209.627	2	104.814	4.129	.021
	Linearity	124.288	1	124.288	4.897	.031
	Deviation from Linearity	85.339	1	85.339	3.362	.072
	Within Groups	1396.028	55	25.382		
	Total	1605.655	57			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Masa Kerja (X2)	Between Groups (Combined)	1077.939	24	44.914	2.809	.003
	Linearity	295.032	1	295.032	18.449	.000
	Deviation from Linearity	782.907	23	34.039	2.129	.023
	Within Groups	527.717	33	15.991		
	Total	1605.655	57			

Lampiran 13

OUTPUT SPSS UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Pendidikan (X1)	.980	1.020
	Masa Kerja (X2)	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 14

OUTPUT SPSS UJI HETEROKEDASTISITAS

Correlations

			Unstandardized Residual	Tingkat Pendidikan (X1)	Masa Kerja (X2)
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.006	-.102
		Sig. (2-tailed)	.	.965	.447
		N	58	58	58
	Tingkat Pendidikan (X1)	Correlation Coefficient	-.006	1.000	.085
		Sig. (2-tailed)	.965	.	.525
		N	58	58	58
	Masa Kerja (X2)	Correlation Coefficient	-.102	.085	1.000
		Sig. (2-tailed)	.447	.525	.
		N	58	58	58

Lampiran 15

OUTPUT SPSS PERSAMAAN REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	71.327	2.825		25.249	.000		
Tingkat Pendidikan (X1)	1.855	.995	.223	1.865	.068	.980	1.020
Masa Kerja (X2)	.212	.064	.397	3.331	.002	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 16

OUTPUT SPSS UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	372.964	2	186.482	8.320	.001 ^a
	Residual	1232.691	55	22.413		
	Total	1605.655	57			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 17

OUTPUT SPSS UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	71.327	2.825		25.249	.000		
Tingkat Pendidikan (X1)	1.855	.995	.223	1.865	.068	.980	1.020
Masa Kerja (X2)	.212	.064	.397	3.331	.002	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 18

OUTPUT SPSS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.232	.204	4.73419

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 19

TABEL PENENTUAN SAMPEL

**PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%**

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Lampiran 20

NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F

Baris atas untuk 5%
Baris bawah untuk 1%

V ₂ = dk Penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
2	4,052	4,999	5,403	5,625	5,764	5,859	5,928	5,981	6,022	6,056	6,082	6,106	6,142	6,169	6,208	6,234	6,258	6,286	6,302	6,323	6,334	6,352	6,361	6,366
3	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,4	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
4	98,49	99,00	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50
5	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
6	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,35	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
7	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
8	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
9	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
10	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
11	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,84	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
12	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88
13	5,59	4,74	4,35	4,14	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,51	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
14	12,25	9,55	8,45	7,85	8,46	8,19	7,00	6,84	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
15	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,15	3,12	3,08	3,05	3,03	3,00	2,98	2,96	2,94	2,93
16	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	5,00	4,96	4,91	4,88	4,86
17	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
18	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
19	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
20	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91
21	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
22	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60

V ₂ = dk Penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
13	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21
	9,07	6,71	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,77	2,70	2,65	2,60	2,56	2,53	2,48	2,44	2,39	2,35	2,31	2,27	2,24	2,21	2,19	2,16	2,14	2,13
	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,08	2,07
	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01
	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,08	2,04	2,02	1,99	1,97	1,96
	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92
	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88
	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,28	2,23	2,18	2,12	2,08	2,04	1,99	1,96	1,92	1,90	1,87	1,85	1,84
	8,10	5,85	4,94	4,43	4,1	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81
	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76
	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17
26	4,22	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13

V ₂ = dk Penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
	7,60	5,42	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
36	4,11	3,26	2,86	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,98	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,9	1,87
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,6	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,6	1,57	1,54	1,51	1,49
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,90	1,85	1,78	1,74	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44
	7,17	5,06	4,20	3,72	3,41	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62	2,56	2,46	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,94	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68
55	4,02	3,17	2,78	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,43	2,35	2,23	2,15	2,06	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64

V ₂ = dk Penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,48	1,44	1,41	1,39
	7,08	4,98	4,13	3,65	3,34	3,12	2,95	2,82	2,72	2,63	2,56	2,50	2,40	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,74	1,68	1,63	1,60
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
	7,04	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,54	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,84	1,76	1,71	1,64	1,60	1,56
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
	7,01	2,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,62	1,56	1,53
80	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,54	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
	6,96	4,88	4,04	3,56	3,25	3,04	2,87	2,74	2,64	2,55	2,48	2,41	2,32	2,24	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,48	1,42	1,39	1,34	1,30	1,28
	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	2,59	2,51	2,43	2,36	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
	6,84	4,78	3,94	3,47	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,47	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,54	1,47	1,44	1,37	1,34	1,20	1,25	1,22
	6,81	4,75	3,91	3,44	3,14	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,2	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
200	3,89	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,8	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
	6,76	4,71	3,88	3,41	3,11	2,9	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13
	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29	2,23	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19
1000	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08
	6,66	4,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,43	2,34	2,26	2,20	2,09	2,01	1,89	1,81	1,71	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11
∞	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00
	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00

Lampiran 21

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua fihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu fihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

ampiran 22



PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (Level III & IV)

Yang Dinilai		Penilai	
a. Nama	Darsena	Name	Ranudi
b. NIK	693300	Jabatan	Kabeng. Mesin Mekanik
c. Pangkat/Gol.	Penata Muda Tk. II/III/513	Atasan Pejabat Penilai	
d. Jabatan	Kasubbeng. Baling2 & Kemudi Bangunan Baru	Name	Danarto Idham
e. Unit Kerja	Bengkel Msn Mekanik	Jabatan	Asisten Manager Produksi
Deskripsi & Target			
a. Deskripsi Kerja :			
b. Target Pekerjaan :			
Data Absensi			
— hari	S1 = 2 hari	S0 = — hari	M = — hari
		Hadir = — hari	Sanksi Jabatan
Penilaian			
1.1. Keshlian (40%)		Nilai / Score	
- Mutu Kerja			
a. Bekerja dengan baik, cepat, sistematis, cermat tanpa ada kesalahan		A	15
b. Bekerja dengan baik, cepat, sistematis, cermat jarang ada kesalahan		B	12
c. Bekerja dengan baik, cepat, sistematis, kurang cermat sedikit ada kesalahan		C	9
d. Bekerja dengan baik, cepat, kurang sistematis, kurang cermat sedikit ada kesalahan		D	6
e. Bekerja dengan baik, kurang cepat, kurang sistematis, kurang cermat sering kesalahan		E	3
1.2. Pengetahuan Teknis			
a. Pengetahuan kerja yang sangat baik dan memahami menyeluruh tentang teknis, metode, prosedur dan sistim.		A	15
b. Pengetahuan kerja yang baik dan lebih banyak memahami tentang teknis, metode, prosedur dan sistim.		B	12
c. Pengetahuan kerja yang cukup dan cukup memahami tentang teknis, metode, prosedur dan sistim.		C	9
d. Pengetahuan kerja yang cukup, kurang memahami tentang teknis, metode, prosedur dan sistim.		D	6
e. Pengetahuan kerja yang kurang dan sedikit memahami tentang teknis, metode, prosedur dan sistim.		E	3
1.3. Rasa Tanggung Jawab			
a. Tinggi tanggungjawabnya terhadap pencapaian sasaran dan target masing - masing sesuai dengan RAKPIR/JPP, maupun peningkatan disiplin serta kompetensi karyawan binaannya.		A	10
b. Baik tanggungjawabnya terhadap pencapaian sasaran dan target masing - masing sesuai dengan RAKPIR/JPP, maupun peningkatan disiplin serta kompetensi karyawan binaannya.		B	8
c. Cukup tanggungjawabnya terhadap pencapaian sasaran dan target masing - masing sesuai dengan RAKPIR/JPP, maupun peningkatan disiplin serta kompetensi karyawan binaannya.		C	6
d. Kurang cukup tanggungjawabnya terhadap pencapaian sasaran dan target masing - masing sesuai dengan RAKPIR/JPP, maupun peningkatan disiplin serta kompetensi karyawan binaannya.		D	4
e. Kurang tanggungjawabnya terhadap pencapaian sasaran dan target masing - masing sesuai dengan RAKPIR/JPP, maupun peningkatan disiplin serta kompetensi karyawan binaannya.		E	2
Kepribadian (20 %)			
1. Sikap kerja			
a. Tinggi motivasinya dalam peningkatan diri untuk pencapaian sasaran dan target perusahaan dengan penanganan tugas yang baik.		A	5
b. Baik motivasi dalam peningkatan diri untuk pencapaian sasaran dan target perusahaan dengan penanganan tugas yang baik.		B	4
c. Cukup motivasi dalam peningkatan diri untuk pencapaian sasaran dan target perusahaan dengan penanganan tugas yang baik.		C	3
d. Kurang cukup motivasi dalam peningkatan diri untuk pencapaian sasaran dan target perusahaan dengan penanganan tugas yang baik.		D	2
e. Kurang motivasi dalam peningkatan diri untuk pencapaian sasaran dan target perusahaan dengan penanganan tugas yang baik.		E	1
2. Kerjasama & Komunikasi			
a. Sangat peduli dan kooperatif untuk mendorong orang lain bekerjasama satu sama lain dan menciptakan komunikasi interaktif.		A	5
b. Peduli dan kooperatif untuk mendorong orang lain bekerjasama satu sama lain dan menciptakan komunikasi interaktif.		B	4
c. Cukup peduli dan kooperatif untuk mendorong orang lain bekerjasama satu sama lain dan menciptakan komunikasi interaktif.		C	3
d. Kurang cukup peduli dan kooperatif untuk mendorong orang lain bekerjasama satu sama lain dan menciptakan komunikasi interaktif.		D	2
e. Kurang peduli dan kooperatif untuk mendorong orang lain bekerjasama satu sama lain dan menciptakan komunikasi interaktif.		E	1
3. Inisiatif			
a. Tinggi inisiatifnya memberikan ide-ide dalam peningkatan diri sendiri dan tanggap dalam menangani tugas-tugas tanpa instruksi.		A	5
b. Lebih dari cukup inisiatifnya memberikan ide-ide dalam peningkatan diri sendiri dan tanggap dalam menangani tugas-tugas instruksi.		B	4
c. Cukup inisiatifnya memberikan ide-ide dalam peningkatan diri sendiri dan tanggap dalam menangani tugas-tugas kadang-kadang memerlukan instruksi.		C	3
d. Kurang cukup inisiatifnya memberikan ide-ide dalam peningkatan diri sendiri dan tanggap dalam menangani tugas-tugas sering menunggu instruksi.		D	2

e Kurang inisiatifnya memberikan ide-ide dalam peningkatan diri sendiri dan tanggap dalam menangani tugas-tugas selalu menunggu instruksi.	E	1
IV.2.4 - Loyaltasi/Rasa turut memiliki		
a Tinggi loyaltasnya terhadap perusahaan.	A	5
b Lebih dari cukup loyaltasnya terhadap perusahaan.	B	4
c Cukup loyaltasnya terhadap perusahaan.	C	3
d Kurang cukup loyaltasnya terhadap perusahaan.	D	2
e Kurang loyaltasnya terhadap perusahaan.	E	1
IV.2.5 - Disiplin		
a Selalu mematuhi peraturan, tata tertib dan petunjuk kerja yang berlaku di perusahaan.	A	5
b Sebagian besar mematuhi peraturan, tata tertib dan petunjuk kerja yang berlaku di perusahaan.	B	4
c Cukup mematuhi peraturan, tata tertib dan petunjuk kerja yang berlaku di perusahaan.	C	3
d Kurang cukup mematuhi peraturan, tata tertib dan petunjuk kerja yang berlaku di perusahaan.	D	2
e Kurang mematuhi peraturan, tata tertib dan petunjuk kerja yang berlaku di perusahaan.	E	1
IV.2.6 - Kejujuran		
a Jujur	A	5
b Cukup jujur	B	4
c Kurang jujur	C	3
d Tidak jujur	D	2
IV.3 - Ketrampilan Manajerial (20%)		
IV.3.1 - Plan Do Check Action (PDCA)		
a Selalu membuat <i>planning</i> / perencanaan kerja, antisipasi masalah pada setiap langkah perencanaan, dan selalu melaksanakan/ <i>do</i> , <i>check</i> and <i>action</i> secara ketat dengan penghasilan melebihi rencana.	A	10
b Selalu membuat <i>planning</i> / perencanaan kerja, antisipasi masalah pada setiap langkah perencanaan, dan selalu melaksanakan/ <i>do</i> , <i>check</i> and <i>action</i> secara ketat dengan hasil sesuai rencana.	B	8
c Selalu membuat <i>planning</i> / perencanaan kerja, kurang mengantisipasi masalah pada setiap langkah perencanaan dan kurang melaksanakan/ <i>do</i> , <i>check</i> and <i>action</i> dengan hasil 10 % di bawah rencana.	C	6
d Selalu membuat <i>planning</i> / perencanaan kerja, kurang mengantisipasi masalah dalam pelaksanaan dan kurang melaksanakan/ <i>do</i> , <i>check</i> and <i>action</i> sehingga hasilnya 11 - 20 % di bawah rencana.	D	4
e Selalu membuat <i>planning</i> / perencanaan kerja, tidak mengantisipasi masalah sehingga hasilnya lebih 21 % di bawah rencana.	E	2
IV.3.2 - Kepemimpinan		
a Kemampuan yang tinggi dalam memotivasi / mengkoordinasikan sumberdaya yang ada dalam mewujudkan kondisi kerja karyawan yang bersatu padu menuju tercapainya sasaran mutu ISO 9001 : 2008 di unit kerja masing-masing dengan hasil melebihi rencana 20 %	A	10
b Kemampuan yang baik dalam memotivasi / mengkoordinasikan sumberdaya yang ada dalam mewujudkan kondisi kerja karyawan yang bersatu padu menuju tercapainya sasaran mutu ISO 9001 : 2008 di unit kerja masing-masing dengan hasil melebihi rencana 10 %	B	8
c Kemampuan yang cukup dalam memotivasi / mengkoordinasikan sumberdaya yang ada dalam mewujudkan kondisi kerja karyawan yang bersatu padu menuju tercapainya sasaran mutu ISO 9001 : 2008 di unit kerja masing-masing sesuai rencana 100 %	C	6
d Kemampuan yang kurang cukup dalam memotivasi / mengkoordinasikan sumberdaya yang ada dalam mewujudkan kondisi kerja karyawan yang bersatu padu menuju tercapainya sasaran mutu ISO 9001 : 2008 di unit kerja masing-masing 20 % di bawah rencana.	D	4
e Kemampuan yang kurang dalam memotivasi / mengkoordinasikan sumberdaya yang ada dalam mewujudkan kondisi kerja karyawan yang bersatu padu menuju tercapainya sasaran mutu ISO 9001 : 2008 di unit kerja masing-masing dengan hasil 21 - 50 % di bawah rencana.	E	2
IV.4 Kehadiran (10 %)		
a Kehadiran 98 % - 100 %	A	10
b Kehadiran 95 % - 97 %	B	8
c Kehadiran 92 % - 94 %	C	6
d Kehadiran 89 % - 91 %	D	4
e Kehadiran dibawah 89 %	E	2
Nilai Kinerja Sebelumnya = 82	Nilai Akhir = 83	
V Komentor / Usulan / Saran		
a Sebutkan kekuatan, keunggulan utama dari karyawan yang bersangkutan ?		
b Sebutkan kontribusi istimewa yang bersangkutan kepada perusahaan dan Unit Kerjanya ?		
c Sebutkan langkah-langkah yang penting yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan pengetahuan/ketrampilan yang bersangkutan ?		
d Komentor lainnya ?		
VI Pengesahan		
Atasap Penilai	Penilai	Karyawan Yang Dinilai
Tanggal : Tanda Tangan PT. DOKA PERKAPALAN KUDIA BAHARI Dana Nama Terang	Tanggal : Tanda Tangan Ranudi Nama Terang	Tanggal : Tanda Tangan Darsana Nama Terang

RIWAYAT HIDUP



Dita Anggun Pratiwi, lahir di Jakarta pada 24 November 1992. Anak pertama dari tiga bersaudara. Beralamat di Jalan Asoka 7 Rt.009/Rw.04 No. 5A Cipinang Timur, Jakarta Timur 13240. Pendidikan formal yang telah dijalani dimulai dari SD Kemala Bhayangkari 5 pada tahun 1998 sampai dengan tahun 2004, SMP Negeri 74 Jakarta Timur pada tahun 2004 sampai dengan 2007, SMA Negeri 36 Jakarta Timur pada tahun 2007 sampai dengan tahun 2010.

Pada tahun 2010 melalui jalur mandiri diterima menjadi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama perkuliahan memiliki pengalaman mengajar di SMK Nurul Iman Jakarta sebagai guru mata pelajaran Bekerjasama dengan Kolega dan Pelanggan tahun 2013, dan memiliki pengalaman praktik kerja lapangan di PT. Krama Yudha Ratu Motor pada tahun 2013 di Departemen Pembelian bagian Penerimaan Barang Masuk.